

วารสารเมธีวิจัย

Savant Journal of Social Sciences

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม – มิถุนายน พ.ศ. 2567

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา และวรรณกรรม

กำหนดการเผยแพร่

ตีพิมพ์ปีละ 6 ฉบับ ออกราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม

ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน

ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม

ที่ปรึกษา

พระอธิการแพร สมมงคล (บุตรสองคอน) เจ้าอาวาสวัดป่าชัยวัน

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.จักรี ศรีจารเมธีญาณ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ นางสาวชุติมา ศรีจารเมธีญาณ

กองบรรณาธิการ

พระครูวุฒิชัยธรรมบัณฑิต, รศ.ดร.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บัวระภา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนดล ภูสีฤทธิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฟ้าประทาน เต็มขุนทด

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมิ

อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ภูศรี

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดีร ทุมเมฆ

ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ แสนบุราณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

รองศาสตราจารย์ ดร.เสกขิม ศิริสวัสดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

สำนักงานกองบรรณาธิการ

เลขที่ 555/4 หมู่ที่ 11 ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

มือถือ 080-7506846

จัดรูปเล่ม (Content designed)

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

ISSN: 3027-7531 (Online)

พิมพ์เผยแพร่เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2567

บทบรรณาธิการ

วารสารเมธีวิจัย (Savant Journal of Social Sciences) ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของบทความวิจัย และบทความทางวิชาการที่จะนำมาลงตีพิมพ์ในแต่ละฉบับซึ่งจะต้องผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) เรื่องละ 3 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในสาขาวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา วรรณกรรม นอกจากนี้ ท่านเหล่านั้นยังได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อช่วยอ่านและพิจารณาต้นฉบับ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินการจัดทำวารสารเป็นอย่างดี กองบรรณาธิการขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สำหรับวารสารเมธีวิจัย ประจำปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน พ.ศ. 2567) ประกอบด้วยบทความ จำนวน 5 บทความ ซึ่งเป็น **บทความวิจัย** จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2) ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น และ**บทความวิชาการ** จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ (1) มนุษย์กับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล (2) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร และ (3) การจัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติภาพ

ทางวารสารเมธีวิจัย ยินดีต้อนรับนักวิชาการ นิสิต และนักศึกษา ที่ต้องการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นบทความวิจัย บทความวิชาการ หรือบทความทวิสารณ์ หนังสือ ซึ่งหัวข้อเรื่องและประเด็นนำเสนอเกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และขอให้ศึกษารูปแบบการเขียนจากทำวารสารแต่ละฉบับ ซึ่งสามารถส่งในระบบออนไลน์ได้ที่ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/SJ_SS กองบรรณาธิการยินดีและพร้อมรับต้นฉบับเป็นอย่างมากในสุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้อ่านทุกท่านที่ได้ให้คำติชมและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารมาโดยตลอด โดยกองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นกับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของวารสารให้ดียิ่งขึ้นไป

อาจารย์ ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

บรรณาธิการ

บทความวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น Evaluating the Performance of Personnel within the organization, Faculty of Engineering, Khon Kaen University วัฒนพงษ์ จำปาดง Wattanapong Jumpadong.....	1
ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น Level of Competency in Information Technology of Personnel Khon Kaen Provincial Administration Office ภัสสรินทร์ ทิพย์อุทัย Rapassarin Tiputhai.....	14

บทความวิชาการ

มนุษย์กับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล Humans and living in the digital age เอกลักษณ์ เขตจัตุรัส Aekkalak Khatchattusut.....	25
การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร Participating in the preparation of Strategic Plans of Personnel พรหมพร นุ้ยบุญแก้ว Phromphon Nuibunkaeo	31
การจัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติภาพ Educational management Buddhism to strengthen peace นภาพร ศรีสม Naphakon Srisom.....	41
หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ.....	47



การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Evaluating the Performance of Personnel within the organization,
Faculty of Engineering, Khon Kaen University

วัฒนพงษ์ จำปาแดง

Wattanapong Jumpadong

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khon Kaen University

Corresponding Author, Email: wattanapong.j@kkumail.com

Received 05/03/2024 | Revised 11/04/2024 | Accepted 11/04/2024

บทความวิจัย (Research Article)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่นและศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 102 คนคิดเป็นร้อยละ 44.11 สุ่มแบบเจาะจง ด้วยการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรสายวิชาการมีความเห็นว่าปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมากที่สุด คือ ระบบในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ในส่วนของเกณฑ์การประเมิน พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีระดับความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์งานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.770) มีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.793) และมีความเห็นเกี่ยวกับคะแนนผลงานสร้างชื่อเสียงเพื่อเพิ่มระดับคะแนนสุดท้ายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.868)

2. บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นว่าปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมากที่สุด คือ มีการนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพียงด้านเดียว จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 20.8 ในส่วนของเกณฑ์การประเมิน พบว่ามีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์งานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.99ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.670) มีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.670) และมีความเห็นเกี่ยวกับคะแนนผลงานสร้างชื่อเสียงเพื่อเพิ่มระดับคะแนนสุดท้ายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย=



2.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.896) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการพิจารณาผลงานสร้างชื่อเสียงในระดับนานาชาติ (เพิ่มร้อยละ 5 คะแนน) มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.75

คำสำคัญ: การประเมินผลการปฏิบัติงาน; บุคลากรสายวิชาการ; บุคลากรสายสนับสนุน;
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Abstract

This research aims to study the problems in evaluating the performance of personnel within the Faculty of Engineering organization at Khon Kaen University and the opinions of personnel regarding the evaluation of the performance of personnel within the organization of the Faculty of Engineering at Khon Kaen University. It is quantitative research. Data were collected from a sample of 45 people from the total sample size of 102 people, accounting for 44.11 percent, by purposive sampling using a questionnaire. The data were analyzed using frequency, mean, and standard deviation. The research results found that 1) academic personnel are of the opinion that the most common problem in performance evaluation is that the evaluation system has difficult and complex steps, totaling 9 people, accounting for 25.7 percent. In terms of evaluation criteria, it was found that academic personnel have a high level of opinion regarding the overall evaluation of achievement (mean = 2.66, standard deviation = 0.770) have an opinion about the evaluation of work behavior. Overall, it is at a high level. (mean = 2.86 standard deviation = 0.793), and there was an opinion about the score of the reputation building work to increase the overall final score at a high level (mean = 2.56 standard deviation = 0.868). 2) Support personnel are of the opinion that the most common problem in performance evaluation is that the results of the evaluation are used to consider only one aspect of salary increases, totaling 10 people and accounting for 20.8 percent. In terms of the criteria for evaluation, it was found that there were opinions regarding the evaluation of overall work achievement at a high level (mean = 2.99, standard deviation = 0.670). There was an opinion regarding the overall evaluation of work behavior at a high level. (mean = 2.99, standard deviation = 0.670), and there was an opinion about the score of the reputation building work to increase the overall final score at a high level (mean = 2.72, standard deviation = 0.896). When considering each item, it was found that the item with the highest average value was considered work that created an international reputation (adding 5 percent) to be appropriate, with mean of 2.75.

Keywords: Performance Evaluation; Academic personnel; Support Personnel; Faculty of Engineering, Khon Kaen University



บทนำ

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์โดยเฉพาะหน่วยงานราชการซึ่งเป็นองค์กรหลักสำคัญต้องมีการพัฒนาปรับปรุงองค์กรในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (ทิพวัน ชาลิ่งศ์, 2563: 129) องค์กรจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นผู้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญให้กับองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และทำให้องค์กรคงอยู่ได้อย่างมั่นคงภายใต้ภาวะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นกระบวนการสำคัญกระบวนการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพ และเป็นตัวกำหนดทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของ องค์กรไม่ว่าทางตรงก็ทางอ้อม การจัดการให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยจัดให้มีการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา และการเรียนรู้ องค์กรจึงต้องมีแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้บุคลากรได้มีความรู้และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ กลายเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรหรือธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรง มากขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศ (บุญตา แจ่มแจ้ง, ม.ป.ป.: 2)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการอย่างเหมาะสมและเป็นระบบเท่านั้น ที่มีส่วนสำคัญในการผูกใจและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยมิให้เสียไปแก่คู่แข่งทางธุรกิจการประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากร มนุษย์สมัยใหม่ที่องค์ประกอบต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถจะนำไปใช้ประโยชน์นับตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือกพนักงาน ซึ่งเมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงานก็จะมีทดลองงานเป็นระยะเวลาหนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงทดลองงานจะช่วยให้องค์กรสามารถตรวจสอบขีดความสามารถ ของพนักงานใหม่ และมีความมั่นใจมากขึ้นที่จะบรรจุพนักงานที่มีคุณภาพเป็นพนักงานประจำต่อไป สำหรับการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบจุดเด่น และจุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อองค์กรจะได้ฝึกอบรม ปรับปรุงข้อบกพร่องแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถมีความเชี่ยวชาญที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม รวมทั้งได้พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันโดยประกอบ 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน 2) การติดตาม 3) การพัฒนา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การให้รางวัล ซึ่งจุดมุ่งหมายของการบริหารผลการ



ปฏิบัติงานคือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับเป้าหมายขององค์กรสามารถใช้ข้อมูลจากบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อตัดสินใจด้านการบริหาร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย เป็นต้น (ทิพวัน ชาลีวงศ์, 2563: 129)

นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังช่วยให้ทราบว่าองค์กรควรจะให้ผลตอบแทน มากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับผลงานของบุคลากรในแต่ละช่วงที่ทำการประเมิน หากบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้บุคลากรมีโอกาสรับปรุงแก้ไข ตนเอง หรือควรให้พ้นสภาพจากการเป็นบุคลากรขององค์กรในที่สุด (ปิยะวัฒน์ จารุณรัตน์กุล และอุทัย สวนกุล, 2559: 57)

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม 2558 เป็นต้นไป มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558 ซึ่งตามข้อ 19 ของข้อบังคับดังกล่าวได้กำหนดลักษณะการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยไว้โดยได้กำหนดลักษณะการจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ดังนี้ 1. จ้างประจำ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ หกสิบปีบริบูรณ์ 2. จ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ที่มหาวิทยาลัยตกลงว่าจ้างไม่เป็นทางการประจำเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราว โดยมีการกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน เพื่อเป็นประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีให้ปฏิบัติงานเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยทำสัญญาจ้างรายปี ทั้งนี้ต้องมีการตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจเพื่อแสดงว่า บุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ้าง และการทดลองการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยกำหนดในระยะเวลาต่อมา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการทดลองการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อบังคับ มหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2558 เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2558 จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยออก ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 6/2558) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2558 เป็นต้นไป ซึ่งในเรื่องของการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้เป็นเรื่อง ใหม่ที่ได้กำหนดขึ้นภายหลังมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ และ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทดลองการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี 2558 จนถึงปัจจุบัน (ทิพมาลี เจริญรส, 2562: 1) และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบการประเมินสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งได้เริ่มใช้ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 โดยสืบเนื่องจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้จัดโครงการรับฟังข้อเสนอแนะและข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Annual Performance Evaluation Feedback Day) ในก่อนหน้านี้นี้ ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น งานแผนยุทธศาสตร์และทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงได้จัดสัมมนาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะของ



บุคลากรสายสนับสนุนขึ้น เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระดมความคิดเห็นเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติราชการ (ฝ่ายสื่อสารองค์กร, 2565)

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น เป็นที่มาของการวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความคิดเห็นของบุคลากรในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับสู่การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ (ผู้สอน) และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน รวมจำนวน 316 คน (คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2562)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 102 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ต้องการระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 102 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อ N = 136

e = 0.05

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{136}{1 + 136(0.05)^2}$$

= 101.49 ประมาณ 102 คน

จากนั้นจึงทำการกำหนดสัดส่วนโดยจำแนกตามประเภทของบุคลาการดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สายวิชาการ	51 คน
สายสนับสนุน	51 คน
รวม	102 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ทั้งนี้การตอบแบบสอบถามสามารถตอบผ่านระบบออนไลน์ โดยจัดทำแบบสอบถามแยกออกเป็น 2 ชุดตามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (กลุ่มสายสนับสนุน) จะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานที่สังกัด ทั้งหมด 4 ข้อ เรียงเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน 1 ข้อ คำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์งาน จำนวน 4 ข้อ คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมงาน จำนวน 3 ข้อ คำถามเกี่ยวกับการสร้างชื่อเสียง ซึ่งจะแบ่งเป็นคำถามด้านระดับชาติ และคำถามระดับนานาชาติจำนวน 3 ข้อ ซึ่งคำถามทั้งหมดต้องจากประกาศคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ (สายสนับสนุน) โดยหัวข้อคำถาม จะเป็นลักษณะคำถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 4 คำตอบ

มากที่สุด	4	คะแนน
มาก	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

ชุดที่ 2 แบบสอบถาม (สายวิชาการ) จะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ ประเภทการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 5 ข้อ เรียงเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน 1 ข้อ คำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์งาน จำนวน 4 ข้อ คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมงาน จำนวน 3 ข้อ คำถามเกี่ยวกับการสร้างชื่อเสียง ซึ่งจะแบ่งเป็นคำถามด้านระดับชาติ และคำถามระดับนานาชาติจำนวน 3 ข้อ ซึ่งคำถามทั้งหมดต้องจากประกาศคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ (สายวิชาการ) เพื่อศึกษาเพียงบางส่วนสำหรับการวิจัยเท่านั้นโดยหัวข้อคำถาม จะเป็นลักษณะคำถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 4 คำตอบ

มากที่สุด	4	คะแนน
มาก	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of



item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ผลการตรวจได้ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาเท่ากับ 1.00

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการทำแบบสอบถาม

3.2 กำหนดแบบสอบถามฉบับร่างขึ้นมาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นการสร้างแบบสอบถามที่กำหนดตามขอบเขตและเนื้อหาตามที่ศึกษา มีโครงสร้างที่ครอบคลุม จากนั้นจึงนำเสนอพี่เลี้ยงและอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะตามขั้นตอน

3.3 ปรับปรุง แก้ไข แบบสอบถามออนไลน์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและพี่เลี้ยง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมตามขอบเขตและประเด็นเนื้อหาที่ศึกษา

3.4 จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ นำมาวิเคราะห์ และสรุปผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์มาแยกประเด็นตามข้อคำถามและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยโปรแกรมคำนวณค่าสถิติแบบสำเร็จรูป ในรูปแบบของสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ วิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มสายวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ ประเภทการปฏิบัติงาน ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มสายสนับสนุน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง งาน ฝ่ายงานที่สังกัดวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ของบุคลากรกลุ่มสายวิชาการและกลุ่มสายสนับสนุน

4.2 นำผลการวิจัยมาทำการสรุปผลที่จากการคำนวณตามหัวข้อที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้นำมาถ่วงดุลผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการแปลผลระดับคุณภาพจากคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2535: 100) ดังนี้

3.51 - 4.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

2.51 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

1.51 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 102 คน คิดเป็นร้อยละ 44.11 โดยปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 17 คนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.0 มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 17 คน



คิดเป็นร้อยละ 60.7 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 สังกัดอยู่งานแผนยุทธศาสตร์และทรัพยากรบุคคลจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

2. บุคลากรสายวิชาการมีความเห็นว่าปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมากที่สุด คือ ระบบในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมา คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม และการขาดความรู้ความเข้าใจในการหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คนและคิดเป็นร้อยละ 20.0 เท่ากัน และน้อยที่สุด คือ มีการแจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้รับการประเมินทราบล่าช้า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ในส่วนของเกณฑ์การประเมิน พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์งานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.770) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์งาน สายวิชาการ (สัดส่วน 70%)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
การประเมินผลสัมฤทธิ์งานโดยพิจารณาภาระงานสอน ภาระงานวิจัย ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงาน อื่น ๆ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะวิศวกรรมศาสตร์กำหนด (สัดส่วน 50%) มีความเหมาะสม	2.76	0.831	มาก
การประเมินผลสัมฤทธิ์งานโดยพิจารณาคุณภาพที่หรือเน้นการสอน หรือเน้นการวิจัย หรือเน้นการบริการวิชาการ (สัดส่วน 20%) ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะวิศวกรรมศาสตร์กำหนด (สัดส่วน 50%) มีความเหมาะสม	2.53	0.717	มาก
การประเมินผลสัมฤทธิ์งานโดยพิจารณาคุณภาพจากผลประเมินเฉลี่ยการเรียนการสอนจากนักศึกษา (สัดส่วน 5%) มีความเหมาะสม	2.59	0.870	มาก
การประเมินผลสัมฤทธิ์งานโดยพิจารณาคุณภาพจากคะแนน OKR (สัดส่วน 5%) มีความเหมาะสม	2.76	0.664	มาก
รวม	2.66	0.770	มาก

บุคลากรสายวิชาการมีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.793) ดังตารางที่ 2 และมีความเห็นเกี่ยวกับคะแนนผลงานสร้างชื่อเสียงเพื่อเพิ่มระดับคะแนนสุดท้ายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.868) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 การประเมินพฤติกรรมการทำงาน สายวิชาการ (สัดส่วน 30%)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ท่านคิดว่าการประเมินสมรรถนะ/ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ทั้ง 6 ด้านมีความเหมาะสม (การบริการที่ดี)	2.71	0.772	มาก
ท่านคิดว่าการประเมินสมรรถนะ/ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ทั้ง 6 ด้านมีความเหมาะสม (การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ)	3.00	0.791	มาก
ท่านคิดว่าการประเมินสมรรถนะ/ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ทั้ง 6 ด้านมีความเหมาะสม (การมุ่งผลสัมฤทธิ์)	3.06	0.748	มาก
ท่านคิดว่าการประเมินสมรรถนะ/ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ทั้ง 6 ด้านมีความเหมาะสม (การทำงานเป็นทีม)	2.76	0.831	มาก



ท่านคิดว่าการประเมินสมรรถนะ/ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ทั้ง 6 ด้านมีความเหมาะสม (ทักษะด้านดิจิทัล)	2.94	0.748	มาก
ท่านคิดว่าการประเมินสมรรถนะ/ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ทั้ง 6 ด้านมีความเหมาะสม (การสร้างสรรค์นวัตกรรม)	2.59	0.870	มาก
การจัดกลุ่มคะแนนและระดับผลการประเมินเป็น 5 ระดับมีความเหมาะสม (ดีเด่น= 90-100 คะแนน, ดีมาก= 90-89 คะแนน, ดี= 70-79 คะแนน, พอใช้=60-69 คะแนน, ต้องปรับปรุง= ต่ำกว่า 60 คะแนน)	3.00	0.791	มาก
รวม	2.86	0.793	มาก

ตารางที่ 3 คะแนนผลงานสร้างชื่อเสียงเพื่อเพิ่มระดับคะแนนสุดท้าย (สายวิชาการ)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
การพิจารณาผลงานสร้างชื่อเสียงในระดับชาติ (เพิ่มร้อยละ 2 คะแนน) มีความเหมาะสม	2.47	0.874	มาก
การพิจารณาผลงานสร้างชื่อเสียงในระดับนานาชาติ (เพิ่มร้อยละ 3 คะแนน) มีความเหมาะสม	2.65	0.862	มาก
รวม	2.56	0.868	มาก

3. บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นว่าปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมากที่สุด คือ มีการนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพียงด้านเดียว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมา คือ ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไม่ชัดเจน และระบบในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 เท่ากัน และน้อยที่สุด คือ มีการแจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้รับการประเมินทราบล่าช้า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ในส่วนของเกณฑ์การประเมินพบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์งานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.670) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การประเมินผลสัมฤทธิ์งาน สายสนับสนุน (สัดส่วน 70%)

คำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
การประเมินผลสัมฤทธิ์งานโดยพิจารณาภาระงานประจำ งานเชิงพัฒนา งานตามยุทธศาสตร์ของคณะ และภาระงานรอง (สัดส่วน 40%) มีความเหมาะสม	3.04	0.693	มาก
การประเมินผลสัมฤทธิ์งานโดยพิจารณาคุณภาพได้แก่ ความถูกต้อง การตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากร และผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ (สัดส่วน 20%) มีความเหมาะสม	3.11	0.567	มาก
การประเมินผลสัมฤทธิ์งานโดยพิจารณาคุณภาพจากผลประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สัดส่วน 5%) มีความเหมาะสม	2.86	0.705	มาก
การประเมินผลสัมฤทธิ์งานโดยพิจารณาคุณภาพจากคะแนน OKR (สัดส่วน 5%) มีความเหมาะสม	2.93	0.716	มาก
รวม	2.99	0.670	มาก

บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.670) ดังตารางที่ 5 และมีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลงานสร้างชื่อเสียงเพื่อเพิ่มระดับคะแนนสุดท้ายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.72 ส่วนเบี่ยงเบน



มาตรฐาน=0.896) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพิจารณาผลงานสร้างชื่อเสียงในระดับนานาชาติ (เพิ่มร้อยละ 5 คะแนน) มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.75 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สายสนับสนุน (สัดส่วน 30%)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ท่านคิดว่าการประเมินสมรรถนะ/ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ทั้ง 3 ด้านมีความเหมาะสม (การสังสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ)	3.18	0.772	มาก
ท่านคิดว่าการประเมินสมรรถนะ/ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ทั้ง 3 ด้านมีความเหมาะสม (ทักษะด้านดิจิทัล)	3.14	0.591	มาก
ท่านคิดว่าการประเมินสมรรถนะ/ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ทั้ง 3 ด้านมีความเหมาะสม (ทักษะการแก้ไขปัญหา)	3.18	0.723	มาก
ท่านคิดว่าการประเมินทักษะประจำกลุ่มงานที่กำหนดไว้โดยรวมมีความเหมาะสม	3.21	0.686	มาก
การจัดกลุ่มคะแนนและระดับผลการประเมินเป็น 5 ระดับมีความเหมาะสม (ดีเด่น= 90-100 คะแนน, ดีมาก= 90-89 คะแนน, ดี= 70-79 คะแนน, พอใช้=60-69 คะแนน, ต้องปรับปรุง= ต่ำกว่า 60 คะแนน)	3.25	0.518	มาก
รวม	3.19	0.658	มาก

ตารางที่ 6 คะแนนผลงานสร้างชื่อเสียงเพื่อเพิ่มระดับคะแนนสุดท้าย (สายสนับสนุน)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
การพิจารณาผลงานสร้างชื่อเสียงในระดับชาติ (เพิ่มร้อยละ 3 คะแนน) มีความเหมาะสม	2.68	0.905	มาก
การพิจารณาผลงานสร้างชื่อเสียงในระดับนานาชาติ (เพิ่มร้อยละ 5 คะแนน) มีความเหมาะสม	2.75	0.887	มาก
รวม	2.72	0.896	มาก

สรุปและอภิปรายผล

1. บุคลากรสายวิชาการมีความเห็นว่าปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมากที่สุด คือ ระบบในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมา คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม และการขาดความรู้ความเข้าใจในการหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คนและคิดเป็นร้อยละ 20.0 เท่ากัน และน้อยที่สุด คือ มีการแจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้รับการประเมินทราบล่าช้า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริย์รัตน์ ปันโยแก้ว (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินและการนำไปประยุกต์ใช้กระบวนการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ระบุว่า ปัญหาที่สำคัญในการจัดทำข้อตกลงการ ปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน พบว่าบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และ สะท้อนให้เห็นบริบท ประสิทธิภาพองค์กรที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงาน รวมทั้งขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการจัดเก็บ และวิเคราะห์



ข้อมูลผลการดำเนินงาน กระบวนการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ในส่วนของเกณฑ์การประเมิน พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์งานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.770) มีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.793) และมีความเห็นเกี่ยวกับคะแนนผลงานสร้างชื่อเสียงเพื่อเพิ่มระดับคะแนนสุดท้ายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.868) สอดคล้องกับจิรวัดน์ ทิพย์รส, บัญญัติ ไหว่อง และจรรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์ (2564) ที่ระบุว่า การจัดการประสิทธิภาพเชิงความสามารถ (Competency based performance management) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาทั้งผลงานและสมรรถนะรายบุคคลเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัดและความรู้ ความสามารถของตำแหน่งงานนั้น สมรรถนะ (competency) อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ได้แก่

1.1 core competency คือ สมรรถนะหลักเป็นทักษะหรือคุณลักษณะของพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับชั้นที่เข้ามาทำงานภายในองค์กรจะต้องมีเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจรวมทั้งกลยุทธ์ทางธุรกิจ เมื่อบุคลากรทุกคนมี core competency ที่สอดคล้องกับองค์การทำให้บุคลากรมองเห็นภาพรวมสะท้อนถึงคุณลักษณะของพฤติกรรมที่เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด สร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ โดยรูปแบบการประเมินเน้นความสามารถหลักของธุรกิจในภาพรวมที่บุคลากรทุกคนต้องมี เช่น การทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (result-oriented) การมีจิตใจให้บริการ (service mind) การร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน (teamwork) การสร้างความประทับใจสำหรับลูกค้า (customer orientation) ทักษะสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal skill) การเปิดใจรับฟังซึ่งกันและกัน (openness) และการใฝ่รู้อยู่เสมอ (learnability) เป็นต้น

1.2 functional competency คือ ความสามารถเฉพาะสายอาชีพที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง (เป็นทักษะเฉพาะบุคคล) การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของงานตามความสามารถเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานสมรรถนะรายบุคคล (individual performance) เช่น ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความรู้ ทักษะความสามารถ (KSA) ทำหน้าที่รับผิดชอบรอบอัตรากำลังคน บริหารงานด้านการสรรหาว่าจ้าง พัฒนาและฝึกอบรม บริหารผลตอบแทน ดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกส่วน การประเมินผลการปฏิบัติของตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรจะทำหน้าที่ได้ตามความรับผิดชอบหลักตามสายงาน

2. บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นว่าปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมากที่สุด คือ มีการนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพียงด้านเดียว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมา คือ ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไม่ชัดเจน และระบบในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 เท่ากัน และน้อยที่สุด คือ มีการแจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้รับการประเมินทราบล่าช้า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ บุญสิน (2564) ที่พบว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยนั้นสามารถเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนกลับมาตราฐานที่กำหนดเอาไว้ได้ แต่พอวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่ใช้นั้นยังไม่ได้ประสิทธิภาพตามที่ต้องการจึงได้มีการแนะนำให้เปลี่ยนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากเดิมเป็นการใช้การประเมินแบบ 360 องศา เพื่อให้สามารถประเมินผล



การปฏิบัติงานได้ดีและยังคงพบปัญหาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งก็คือมาตรฐานการประเมินนั้นมีความแตกต่างกันตามความเข้มงวดและการผ่อนปรนในการประเมิน อันเนื่องมาจากลำดับหน้าที่การทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย

ในส่วนของเกณฑ์การประเมิน พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์งานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.670) มีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.670) และมีความเห็นเกี่ยวกับคะแนนผลงานสร้างชื่อเสียงเพื่อเพิ่มระดับคะแนนสุดท้ายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=2.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.896) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพิจารณาผลงานสร้างชื่อเสียงในระดับนานาชาติ (เพิ่มร้อยละ 5 คะแนน) มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.75 สอดคล้องกับกลุ่มงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง (2558) ที่ระบุว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรูปแบบเดิมผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการ ประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน โดยใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินเป็นหลัก ทำให้ผลการประเมินไม่สามารถสะท้อนความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานดีปานกลางหรือต่ำกว่ามาตรฐาน และไม่สามารถเชื่อมโยงผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และผลงานขององค์กรได้ ปัจจัยการประเมินมีอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่การประเมินจากผลการปฏิบัติงาน เรียกว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินจากการแสดงพฤติกรรมที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงาน เรียกว่า การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ผู้ประเมินจะให้คะแนนผู้รับการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบ และเมื่อรวมคะแนนทั้งสองส่วนแล้ว จะได้เป็นคะแนนการประเมินผล การปฏิบัติราชการ จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้ไปพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต่อไป อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องตามแนวคิดของ Smith (1983 อ้างถึงใน องอาจ นัยวัฒน์, 2558) ที่ว่าการประเมินควรเป็นกลไกหนึ่งช่วยผลักดันให้พนักงาน/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเล็งเห็นเส้นทางความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพของตน แนวคิดสำคัญนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารจะต้องปรับขยายขอบข่ายตำแหน่งงานที่จำเป็นต้องใช้สมรรถนะเฉพาะด้านลดหลั่นกันหลายระดับให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้มีการเลื่อนไหลของการทำงานเกิดขึ้นทั้งภายในและระหว่างคณะในสถาบันอุดมศึกษาเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ
 - 1.1 ควรพิจารณาทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.2 ควรสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลให้บุคลากรของคณะฯ ทราบ และแลกเปลี่ยนกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพ และประสิทธิผลระหว่างระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ใช้ตัวชี้วัดรายบุคคล (Individual KPIs Approach) และตัวชี้วัดรายกลุ่ม/บุคคล (Collaborative or Group KPIs Approach)



2.2 ควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างไม่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีข้อจำกัดเนื่องจากช่วงระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นช่วงระยะเวลาที่บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระงานค่อนข้างมาก

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง. (2558). *การประเมินผลการปฏิบัติราชการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท สร้างสื่อ จำกัด.
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2562). *ตารางจำนวนบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์*. ม.ป.ท.
- จิรวัฒน์ ทิพย์รส, บัณฑิต ไหว่อง และจรัสรัตน์ ว่องปลูกศิลป์. (2564). การประเมินผลการปฏิบัติงานใน ยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก (สาขามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์)*, 7(2), 448-463.
- ทิพย์มาลี เจริญรส. (2562). *คู่มือการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย*. ขอนแก่น: กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพวัน ชาลีวงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ. *ชัยภูมิเวชสาร*. 40(1), 127-136.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญตา แจ่มแจ้ง. (ม.ป.ป.). *การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดกองการ เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย*. ม.ป.ท.
- ปิยะวัฒน์ จารุณรัตน์กุล และอุทัย สวนกุล. (2559). *เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมัยใหม่ KPI & PMS*. กรุงเทพฯ: สานอักษร พรินต์ติ้ง.
- ฝ่ายสื่อสารองค์กร. (2565). *คณะวิศวกรรมศาสตร์ จัดสัมมนาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะ ของบุคลากรสายสนับสนุน*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566 ได้มาจาก <https://www.en.kku.ac.th/web/%E0%B8%84%E0%B8%93%E0%B8%B0%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%A8%E0%B8%A7%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B9%8C-%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%AA-3/>
- สุริย์รัตน์ ปันโยแก้ว. (2560). การประเมินและการนำไปประยุกต์ใช้กระบวนการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงาน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 6(3), 16-25.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2558). การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา: กรอบแนวคิด และแนวทางปฏิบัติเพื่อการศึกษา. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 21(1), 15-33.
- อรพินท์ บุญสิน. (2564). การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์อุปนิสัยพฤติกรรม การทำงานสมรรถนะในการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการปรับปรุงศักยภาพในการทำงาน ของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 23(2), 49-60.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.



ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร
ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น

Level of Competency in Information Technology of Personnel
Khon Kaen Provincial Administration Office

ลภัสรินทร์ ทิพย์อุทัย

Rapassarin Tiputhai

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khon Kaen University

Corresponding Author, Email: rapassarin.ta@kku.ac.th

Received 02/03/2024 | Revised 11/04/2024 | Accepted 11/04/2024

บทความวิจัย (Research Article)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่นและเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวน 30 คนคัดเลือกแบบเจาะจง ด้วยการใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้มีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดสรรให้งบประมาณสนับสนุนการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรและบุคลากรควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย คือ การได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ; สมรรถนะ

Abstract

This research aims to study the level of competency in information technology of personnel in the Khon Kaen Provincial Administration Office and propose guidelines for developing the competency in information technology of personnel in the Khon Kaen Provincial Administration Office. It is quantitative research. Data were collected from a



population of 30 people by purposive sampling using questionnaires and analyzed using frequencies, percentages, means, and standard deviations. The results of the research found that: 1) Personnel have the ability to use information technology at a high level. The average value was 3.83 when considering each aspect. The aspect with the highest average is knowledge and competency in using information technology. It is at a high level, with an average of 3.98. 2) Guidelines for developing competency in information technology are that administrators should set policies for using information technology in operations and allocate a budget to support the use of information technology by personnel, and personnel should develop information technology skills on a regular basis. The new knowledge gained from the research is the development of information technology competency guidelines that focus on promoting personnel's operational skills.

Keyword: Information technology; Competency

บทนำ

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการดำเนินชีวิต และถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน มีความสำคัญมากในการพัฒนางานภายในองค์กรที่กระทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ภายในองค์กรนำมาปรับใช้จะส่งผลดีหรือผลเสียต่อองค์กรนั้น มักมีความแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับการใช้งานในแต่ละองค์กรและระดับความชำนาญการของบุคลากร ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและบริการของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากร ซึ่งบุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญหลักในการขับเคลื่อนทิศทางขององค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พนิดา พานิชกุล (2552: 5-6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นหากบุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชำนาญและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้งานภายในองค์กรมีการเพิ่มประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนในการผลิต เนื่องจากนำระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายเข้ามาใช้ในองค์กร จึงทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ เช่น การใช้ระบบเครือข่ายโมโครซอฟท์ อีกทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยจัดเอกสารจำนวนมากที่มีความซับซ้อนให้กลายเป็นเอกสารที่มีความเป็นระเบียบที่ถูกต้อง แม่นยำมากยิ่งขึ้น สะดวกและรวดเร็วต่อการเข้าถึง เทคโนโลยีสารสนเทศยังช่วยในการลดระยะเวลาและระยะทางในการรับบริการของผู้ใช้บริการ รวมไปถึงการสื่อสารที่คล่องตัวขึ้น



ดังนั้นทุกองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เพราะหากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่มากพอ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามที่หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายไว้ ด้วยกระแสแรงกดดันให้ปรับเปลี่ยนองค์กร แรงกดดันที่มีต่อองค์กรจัดได้ว่าเป็นแรงที่ทำให้ทุกองค์กรต้องหาวิธีการปรับตัวเอง ให้ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป บทบาทของ เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้องค์กรต้องเน้นรูปแบบการสร้างเครือข่ายการบริการ จากเดิมแบบการบริการที่อยู่ที่ศูนย์กลางมาเน้น การให้บริการลูกค้าแบบกระจาย อิทธิพลของลูกค้าหรือผู้บริโภคมีมากขึ้น การบริการแบบกระจายทำให้มีรูปแบบการตลาดและสังคม เปลี่ยนแปลงแนวโน้มสำคัญที่องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนคือ โครงสร้างการจัดองค์กรจะลดระดับชั้นลง จากทฤษฎีการจัดการองค์กรมีการแบ่งลำดับชั้น (line organization) ในอดีตมีการแบ่งระดับชั้นหลายระดับชั้น มีผู้จัดการดูแลเป็นชั้น ๆ เหมือนการบังคับบัญชาแบบทหาร หน่วยงานในองค์กรจะเล็กลง องค์กรจะมีรูปแบบที่มีขนาดกะทัดรัดมากขึ้น เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใช้ไอทีเป็นเครื่องมือช่วยการดำเนินงานเพื่อสร้างคุณค่างาน สภาพการทำงานจะมีลักษณะเป็น SOHO - Small Office Home Office เครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดการสื่อสารระหว่างกัน (อุษคม เจริญจินดา, 2563: 61) โดยสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559) ระบุว่าแนวคิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นแนวคิดที่มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบจนสามารถพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์โดยลักษณะของบริการภาครัฐหรือบริการสาธารณะจะอยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ (citizen driven) ซึ่งหมายถึง การที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษาซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยให้รัฐบาลสามารถหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว รัฐบาลดิจิทัลในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนและยกระดับภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ และที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่นมีเป้าหมายองค์กรที่ต้องการให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรมุ่งบูรณาการกับทุกภาคส่วน เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น สิ่งสำคัญคือบุคลากรในองค์กรจะต้องมีสมรรถนะเพื่อที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และเพื่อให้บรรลุประเด็นยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของกรมการปกครอง และตามเป้าหมายของที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ซึ่งในด้านการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรก็มีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว อีกทั้งปัจจุบันรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากร ได้ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสำคัญใน



การยกระดับและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งด้านนวัตกรรม ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0 รัฐบาลจะต้องปฏิรูปปรับกระบวนการทำงานการให้บริการของภาครัฐ กระบวนการคิดของข้าราชการให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้วยการรับระบบดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งจากนโยบายดังกล่าวทำให้หน่วยงานต่าง ๆ มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพื่อตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการทำงานและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (ศุภโชค พาที, 2565: 2)

ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและบริการของบุคลากร จะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่นได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด และทำให้ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่นสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) และนโยบายประเทศไทย 4.0 องค์กรจะเป็นที่ยอมรับ และยังทำให้ได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนและผู้รับบริการ และทำให้กระบวนการทำงานและการสื่อสารขององค์กร มีความถูกต้อง แม่นยำ และกระชับ การดำเนินงานในองค์กรทำให้สามารถมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นและมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้หน่วยงานสามารถประหยัดทรัพยากร (งบประมาณและกำลังคน) ในการดำเนินงานได้มากยิ่งขึ้น

จากสภาพความเป็นมา ประกอบกับผู้วิจัยได้มีโอกาสไปปฏิบัติสหกิจศึกษา ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น โดยบุคลากรในที่นี้คือฝ่ายปกครองอันได้แก่ เจ้าพนักงานปกครอง เจ้าหน้าที่ปกครอง นิติกร และพนักงานราชการ ในที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งทางองค์กรยังสามารถนำประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและบริการของบุคลากรฝ่ายปกครอง รวมถึงเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบริการต่อไป ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและบริการ ของบุคลากรฝ่ายปกครอง อันได้แก่ เจ้าพนักงานปกครอง เจ้าหน้าที่ปกครอง และพนักงานราชการ ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น จึงเป็นสิ่งที่ควรตระหนักและควรศึกษาต่อไปว่าจะมีแนวทางอย่างไรที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียด ดังนี้



1. ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายปกครองจังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน ประกอบด้วย เจ้าพนักงานปกครอง จำนวน 17 คน เจ้าหน้าที่ปกครองจำนวน 7 คน นิติกร จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจงและดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในที่ทำกรปกครองขอนแก่น มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำกรปกครองจังหวัดขอนแก่น ลักษณะคำถามจะเป็นในรูปแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยจะทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close end question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีลำดับตามคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มาก

3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง น้อย

1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการเพิ่มระดับสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำกรปกครองจังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close end question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำกรปกครองจังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยเกณฑ์ในการตรวจ พิจารณาข้อคำถาม มีดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

โดยผลการตรวจค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาได้ค่า 1.00

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 30 คน โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ประสานกับบุคลากรที่ทำกรปกครองจังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนรายละเอียดของแบบสอบถามแก่บุคลากรฝ่ายปกครอง ก่อนที่จะแจกแบบสอบถาม พร้อมทั้งขอนัดหมายวันเวลาที่จะมาขอรับแบบสอบถาม



4.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญ โดยมีพี่เลี้ยงที่ควบคุมดูแลในการฝึกปฏิบัติสหกิจศึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงความเหมาะสมของแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง รวมถึงความเหมาะสมของแบบสอบถาม

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเจ้าพนักงานปกครอง เจ้าหน้าที่ปกครอง นิติกร และพนักงานราชการที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น เป็นผู้ให้ข้อมูล

4.5 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจสอบความถูกต้องทั้งจำนวนและเนื้อหา แล้วนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามแล้ว จะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาจัดกลุ่มเพื่อทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าร้อยละสำหรับอธิบายข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายคุณลักษณะทางข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและบริการของบุคลากรฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น แบบประเมินค่า (Rating Scale) มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลคะแนนใช้ค่าเฉลี่ยที่มีค่าตั้งแต่ 1.00 - 5.00 โดยพิจารณาจากคะแนนอันตรภาคชั้น (class interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูง}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ซึ่งแปลความในแต่ละช่วงคะแนน (ละเอียด ศิลา น้อย, 2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับสมรรถนะมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับสมรรถนะมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับสมรรถนะปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับสมรรถนะน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุด



ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาการเพิ่มระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อหาทิศทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและบริการของบุคลากรฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและบริการของบุคลากรฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับข้าราชการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7

2. ข้อมูลสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านทักษะ ด้านเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านความรู้ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งแปลผลระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านความสามารถอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 และด้านเกณฑ์มาตรฐานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70

ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานและบริการในองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและบริการ

ด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำซอฟต์แวร์หรือเว็บไซต์เฉพาะด้านของหน่วยงาน มาใช้ในการปฏิบัติงานและบริการได้ตรงตามความต้องการและเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การถ่ายทอดทักษะ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานและบริการให้กับบุคลากรท่านอื่นภายในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

ด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและบริการในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความชำนาญในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะด้านของหน่วยงาน

ด้านเกณฑ์มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถของบุคลากรในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ตามเกณฑ์มาตรฐานตามที่องค์กรได้



ระบุไว้ และการที่องค์กรมีระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรสามารถผลิตและสร้างสรรค์สื่อสารสนเทศได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

สรุปและอภิปรายผล

1. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ด้านความรู้ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 การนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและบริการในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4 บุคลากรพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและบริหารในองค์กรอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรในการพัฒนาศักยภาพและความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและบริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่การทำงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่นจะเป็นการทำงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นการกรอกข้อมูล การนำเสนอผลงาน ล้วนแต่จะต้องนำระบบสารสนเทศเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัมพล เกศสาส์ และกันยารัตน์ เครือเช่น (2561) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยระบุว่าความรู้ดิจิทัลจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับปิยะ ปะตังทา และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธ เพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง ผลวิจัยพบว่า บุคลากรศาลปกครองมีระดับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ด้านความสามารถ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 บุคลากรสามารถนำซอฟต์แวร์หรือเว็บไซต์เฉพาะด้านของหน่วยงาน มาใช้ในการปฏิบัติงานและบริการได้ตรงตามความต้องการและความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 1 บุคลากรสามารถตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและบริการในองค์กรได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 คือ การที่บุคลากรยังขาดทักษะการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานและบริการ ให้กับบุคลากรท่านอื่นภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศุภกร ถิธธรรม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล มีสมรรถนะในระดับมาก และสอดคล้องกับอมรรัตน์ สิทธิศักดิ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการรู้ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการรู้ดิจิทัลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน



3. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ด้านทักษะ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 การนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและบริการ ในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4 บุคลากรพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและบริหารในองค์กรอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรในการพัฒนาศักยภาพและความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและบริหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่การทำงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่นจะเป็นการทำงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นการกรอกข้อมูล การนำเสนอผลงาน ล้วนแต่จะต้องนำระบบสารสนเทศเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ และชัชภูมิ สีสมภู (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้านวิสัยทัศน์ ด้านกลยุทธ์ ด้านศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง และการสั่งงานและมอบหมายงาน ซึ่งจากข้อมูล สำนักงาน กพ. (ม.ป.ป.) ได้ระบุว่า ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น 7 กลุ่มความสามารถ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) กลุ่มที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) กลุ่มที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design) กลุ่มที่ 5 ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และกลุ่มที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

4. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ด้านเกณฑ์มาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรฝ่ายปกครองที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 คือ บุคลากรสามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ตามเกณฑ์มาตรฐานตามที่องค์กรได้ระบุไว้ ซึ่งอยู่ในระดับมาก และข้อที่ 2 บุคลากรมีระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 บุคลากรขาดความสามารถผลิตและสร้างสรรค์สื่อสารสนเทศได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน สอดคล้องกับพรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ระบุ



ว่าบุคลากรควรมีความสามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ตามเกณฑ์มาตรฐานตามที่องค์กรได้ระบุไว้และควรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ ให้มีความทันสมัย ควรจัดหาระบบสำรองไฟ เพื่อป้องกันความสูญหายของข้อมูล และลดความเสียหายของอุปกรณ์และสอดคล้องกับการใช้งานของบุคลากร
2. หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้งาน โดยการจัดฝึกอบรม หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรม และในการปรับปรุงพัฒนาสื่อสารสนเทศควรตอบโจทย์กับปัญหาการใช้งานจริงของบุคลากรและเน้นการมีส่วนร่วมในแต่ละฝ่าย
3. หน่วยงานควรจัดสรรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายงบประมาณควรคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า และรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล เกศสาลี และกันยารัตน์ เควียเช่น. (2561). การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 12(2), 503-514.
- ปิยะ ปะตังทา และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. (2566). การพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธ เพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลปกครอง. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12 (3), 221-232.
- พนิดา พานิชกุล. (2552). *เทคโนโลยีสารสนเทศ (INFORMATION TECHNOLOGY)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.
- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ และชัชภูมิ สีสมภู. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6 (9), 70-84.
- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. สารนิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ละอียด ศิลาน้อย. (2560). การใช้สูตรทางสถิติ (ที่ถูกต้อง) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณในทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 12 (2), 50-61.
- ศุภโชค พาที. (2565). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและบริการของบุคลากรฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัยสหกิจศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภกร ถือธรรม. (2564). การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 1(3), 13-21



สำนักงาน กพ. (ม.ป.ป.). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น
รัฐบาลดิจิทัล ตาม (ว6/2561). สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2567. เข้าถึงได้จาก
https://www.ocsc.go.th/digital_skills2#gsc.tab=0

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล.
กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อมรรัตน์ สิทธิศักดิ์. (2563). สมรรถนะการรู้ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารสารสนเทศศาสตร์, 38(4), 61-81.

อุษคม เจียรจินดา. (2563). เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขต
กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 3(2), 59-70.



มนุษย์กับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล Humans and living in the digital age

เอกลักษณ์ เขตจัตุรัส

Aekkalak Khatchattusut

คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University Isan Campus

Corresponding Author, E-mail: akalack.kha@student.mbu.ac.th

Received 24/02/2024 | Revised 08/04/2024 | Accepted 08/04/2024

บทความวิชาการ (Academic Article)

บทคัดย่อ

มนุษย์กับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล เป็นการศึกษาหาความหมายเกี่ยวกับการใช้ชีวิตของมนุษย์ในยุคดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามนุษย์กับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล ซึ่งในปัจจุบันโลกได้มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันในแต่ละวัน รวมถึงทั้งภาคธุรกิจ การให้บริการ การรับบริการ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องมีการศึกษาใช้ดิจิทัลให้เข้ากับยุคสมัยเพื่อที่จะรู้เท่าทันความเป็นไปของโลกในยุคดิจิทัล และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยใหม่ของโลกที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาทำให้มนุษย์เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด

คำสำคัญ: มนุษย์; การใช้ชีวิต; ยุคดิจิทัล

Abstract

Humans and living in the digital age It is a study of meaning about human life. in the digital age The objective is to study humans and their lives in the digital age Currently, the world has advanced technology and is related to daily life Including the business sector, providing services, receiving services in both the public and private sectors Therefore, there must be education in using digital to suit the era in order to be aware of the world in the digital age and adapt to the modern era of the world where digital technology came to cause mankind to develop in leaps and bounds.

Keywords: human; living life; digital age

บทนำ

ในยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ใช้ในการสื่อสาร การแพทย์ การขนส่ง อุตสาหกรรม ธุรกิจ ภาครัฐ/เอกชน และในชีวิตประจำวันมีการเข้ามาของเทคโนโลยี



ดิจิทัลที่ความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการใช้ในทางการติดต่อสื่อสาร การรับความรู้จากสื่อภายนอก ยุคแห่งเทคโนโลยีการสื่อสารดิจิทัลและข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคแห่งความเจริญทางวัตถุและการช่วงชิงการกำหนดความคิด จิตวิญญาณของผู้คนในสังคม โดยผู้คนต่างพยายามใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารมาเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดข้อมูลข้อเท็จจริง ความคิดอุดมการณ์ทางการเมืองและสังคม (พระสมพงษ์สุวโจ ไซยณรงค์ 2561: 21) มนุษย์เราจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในโลกของดิจิทัลอย่างมีความสุข ซึ่งความสุขของปวงชนคนทั่วไปในยุคดิจิทัล จะมีความสุขอย่างแท้จริงได้ก็ต้องใช้สติปัญญาเป็นตัวกำหนดแนวความคิด ในการที่จะเลือกเสพสื่อจากอินเทอร์เน็ตอย่างมีปัญญา ไตร่ตรองให้เกิดความพอดีและ อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สิ่งใดควรหรือไม่ควร ก็ต้องใช้วิจารณญาณในการคิด ตัดสินใจ วิเคราะห์และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้มนุษย์เรามีความสุขที่แท้จริงได้นั้นจึงต้องใช้ทั้งสติปัญญาและการคิดบวกเพราะสติปัญญา ทำให้เกิดการยังคิดปรับสภาพจิตใจให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (สาสิวรรณ จุติโชติ และทิพมาศ เสวตวรโชติ 2564: 87)

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงเห็นความสำคัญว่าต้องมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับยุคดิจิทัลไว้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวเองในอนาคตในภายภาคหน้า ซึ่งจะต้องเข้าใจถึงความหมายของโลกในยุคดิจิทัล ว่ามนุษย์จะใช้ชีวิตอย่างไรในยุคที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย เข้ามามีบทและมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันต่อจากนี้ไป

ความหมายของมนุษย์

มนุษย์ เป็นสิ่งที่มีความหลากหลายทางความคิด มีวัฒนธรรมภูมิ และสติปัญญาเพื่อที่จะอยู่ร่วมกันได้เป็นสังคมใหญ่ พร้อมทั้งจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีนักวิชาการผู้มีความรู้หลายท่าน ได้ให้ความหมายของ “มนุษย์” ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554) ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมาย ความหมายไว้ว่า มนุษย์ [มะนุดสะยะ-, มะนุด] น. สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล, สัตว์ที่มีจิตใจสูง, คน. (ส.; ป. มนุสส)

วศิน อินทสระ (2543: 11-12) หลักเกณฑ์ทางจริยธรรม มาตรฐานความประพฤติของมนุษย์ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานเบื้องต้น ระดับท่ามกลาง และในระดับสูง เพื่อให้มนุษย์ได้ดำรงชีวิตอันดีงามตามอุดมคติเท่าที่มนุษย์จะขึ้นให้ถึงได้ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีสติปัญญา และมีสิทธิเสรีเท่าเทียมกันหรือให้ความปลอดภัยต่อมนุษย์ด้วยกันมีความสุขอันสมบูรณ์ที่สุด

พระครูสุธรรมกิจโสภณ (2561: 114) ได้กล่าวไว้ใน บทความมนุษย์ตามแนวสังคมศาสตร์ว่า มนุษย์ได้พยายามรวมกลุ่มหรือเกาะกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่นเพื่อความอยู่รอดหรือมิให้ขาดสายพันธุ์หรือเผ่าพันธุ์ชาติของมนุษย์

โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2566: 112) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งได้เป็นสามรูปแบบคือ การศึกษา การฝึกอบรม และการสนับสนุน

เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอภาส และพระสุทธิสารเมธี (2564: 23) จากการศึกษาความหมายของคำว่า มนุษย์ ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ คือสัตว์ที่รู้จักการใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง ผู้รู้ในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ผู้เป็นเหล่ากอแห่งมนุษย์ ผู้รู้จักประโยชน์ตามกำลัง



ดังนั้นมนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคม มีสติปัญญา มีความนึกคิด และความรู้สึกที่ซับซ้อน มีการรวมกันเป็นกลุ่มก้อนเพื่อที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือพึ่งพากันในด้านของความมั่นคงปลอดภัยและความสุขของมนุษย์ในสังคม จะเห็นได้ว่าในความเป็นจริงนั้นมนุษย์ในปัจจุบัน จะอยู่เป็นกลุ่มๆ สังคม ตั้งแต่สังคมขนาดเล็กไปสู่สังคมขนาดใหญ่ หรือก็คือสังคมภายในครอบครัวไปจนถึงสังคมเมื่อนอกจากการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขแล้ว มนุษย์มีการตั้งกฎกติกาที่ทุกคนในสังคมยอมรับเพื่อที่จะควบคุมป้องกัน มิให้มนุษย์ละเมิดสิทธิ เสรีภาพของกันและกัน ซึ่งมนุษย์จะต้องมีการพัฒนาไปในทางที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการศึกษาเล่าเรียนเพื่อเลี้ยงชีพตัวเองได้ในอนาคต การฝึกอบรมจากบุคคลใกล้ชิด เช่น พ่อแม่ ผู้ฝึกสอนเป็นต้นและมนุษย์จะต้องได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบตัวด้วยเช่นกัน ดังนั้นมนุษย์จึงเป็นสัตว์สังคมที่อยู่ร่วมกันเพื่อพึ่งพาอาศัยกันและกัน และร่วมกันพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ความหมายการใช้ชีวิต

การใช้ชีวิตของมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันในแต่ละบทบาทหน้าที่ ดังนั้น การให้ที่จะให้ความหมายของการใช้ชีวิตนั้นเป็นสิ่งที่ต้องมีความละเอียดอ่อนและเข้าใจในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการใช้ชีวิตไว้ ดังต่อไปนี้

พระโพธิพงษ์ ฐิตโสภณ (โพธิ์ฤทธิ์) (2564: 81) ได้กล่าวไว้ว่า หากมนุษย์ต้องการมีชีวิตอยู่อย่างดีที่สุด จะต้องเข้าใจชีวิตและความทุกข์อย่างถูกต้อง และตามความเป็นจริง ซึ่งการเข้าใจชีวิต เข้าใจความทุกข์อย่างถูกต้องและตามความเป็นจริงนั้น ต้องอาศัยปัญญาของตนพิจารณาอย่างแยบคาย

มูลนิธิยุวพัฒน์ (2020) อธิโก ความหมายของการมีชีวิตอยู่ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับชีวิตไว้ว่า ชีวิตหมายถึง การรับรู้ถึงเหตุผลในการใช้ชีวิตอยู่ของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้เรามีกำลังใจและรู้สึกมั่นคงเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือวิกฤติของชีวิต ความหมายในชีวิตเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงให้เรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวในลักษณะของการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมุ่งมั่นและมีความเข้มแข็งในจิตใจ

ถาปกรณ์ กำเนิดศิริ (2564) จากเว็บไซต์ true ป्लุกปัญญา ได้กล่าวในหัวข้อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในประเทศและสังคมโลกไว้ว่า การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในประเทศ และสังคมโลกเป็นสิ่งสำคัญ การที่บุคคลจะดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้ ก็ด้วยมีปัจจัยในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างพร้อมมูล มีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่มีอารมณ์ขุ่นมัวหรือวิตกกังวล มีอารมณ์มั่นคง มีความอดทนและมีความสามารถต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ ได้

ประกายรุ้ง (2555) ในชวนคิดชวนทำ: 12 เทคนิคใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและสำเร็จ ได้กล่าวถึงการใช้ชีวิตไว้ว่า โลกเทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยให้ผู้คนจัดการทุกเรื่องได้สะดวกง่ายดาย เพียงแค่กดปุ่มทว่า การใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นสุดยอดปรารถนาของมนุษย์ทุกคนนั้น ไม่มีปุ่มกดให้เดินเครื่องทำงาน แต่ต้องอาศัยการปฏิบัติด้วยความตั้งใจจริงในชีวิตประจำวัน จึงจะเห็นผล

รัตนา วงษ์พุ่ม (2566) ในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ได้กล่าวไว้ว่า เป้าหมายที่แท้จริงของเราคือคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในชีวิต ความสุขที่ยั่งยืน โดยการใช้ชีวิตที่ดีและชีวิตที่มีความหมาย แทนที่จะหาความสุขจากการทำเรื่องสนุกสนาน หรือความสะดักสบาย เราควรเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง พัฒนาคณะอื่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนอื่นๆ แล้วปล่อยให้ความสุขเป็นผลพลอยได้จากการเห็นคุณค่าของตัวเอง จากความพอใจที่ทำงานสำเร็จ และการได้ทำสิ่งที่มีความหมาย

ดังนั้นการใช้ชีวิต หมายถึง การที่ได้ใช้ชีวิตอย่างที่ตัวเองต้องการ ทำอย่างที่ตัวเองชอบ ใช้สิทธิของตัวเองอย่างมีอิสระ ได้รับสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับอาหาร มีเงินใช้หมุนเวียน แต่การจะมีชีวิตที่สุข



สบายนั้นมันไม่ใช่เรื่องง่าย คนเราจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตัวเอง ด้วยความมุ่งมั่น อดทน มีความเพียรพยายาม อดทน มันจึงเป็นเหมือนแรงบัลดาลใจในการนำเดินชีวิต เพื่อเป็นเป้าหมายในการนำพาตัวเองไปสู่คุณชีวิตที่ดี ทั้งนี้ในการใช้ชีวิตในสังคมในปัจจุบันจะต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยเพื่อที่จะมีชีวิตและพัฒนาตัวเอง และสังคมต่อไป คนเราจึงต้องมีการเล่าเรียน ศึกษาหาความรู้ได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและทิศทางความเป็นไปของโลก เพื่อที่จะได้มีการวางแผนรับมืออุปสรรคที่จะเข้ามาในชีวิตได้อย่างถูกต้อง และสามารถเอาตัวรอดจากสังคมโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีความสุข

ความหมายของยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล คือยุคที่มีการเข้ามาของเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย รวดเร็ว สะดวกสบายเป็นยุคสมัยที่ยกระดับการใช้ชีวิตของมนุษย์ให้ง่ายขึ้นจริงหรือไม่ ซึ่งได้นำวิชาการให้ความหมายของ ยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563: 56) ได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัลไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมีความก้าวหน้า และเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตของคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา เป็นเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต และตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่

Subbrain (2019) ได้ให้ความหมายของดิจิทัลไว้ว่า Digital Era หรือยุคดิจิทัลนั้น คือสิ่งที่โลกของเรากำลังให้ความสำคัญทั้งในด้านธุรกิจการทำงาน ด้านสาธารณูปโภคไปจนถึงการใช้ชีวิตประจำวันของคนทั่วไป ดิจิทัลที่ว่าเป็นการเรียกรวมๆของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆที่เกิดขึ้นมาเพื่อช่วยให้ชีวิตของผู้คนสะดวกสบายยิ่งขึ้นและสนองความต้องการของมนุษย์

วิจิต ธรรมฤทธิ์ (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัลไว้ว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็น ข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา

Ericpaints (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของดิจิทัลไว้ว่า Digital Era หรือยุคดิจิทัล คือสิ่งที่มีความสำคัญ และส่งผลกระทบต่อโลกในปัจจุบัน ทั้งในด้านธุรกิจการทำงาน ด้านสาธารณูปโภค ไปจนถึงการใช้ชีวิตประจำวันของคนทั่ว ๆ ไป โดยคำว่าดิจิทัลที่ว่าเป็นการเรียกรวม ๆ ของเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมา เพื่อตอบสนองความสะดวก สบาย และความต้องการของมนุษย์

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) จากเว็บไซต์ trueปลูกปัญญา ได้ให้ความหมายของไว้ว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา

กล่าวได้ว่ายุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยอยู่ในชีวิตประจำวันทุกๆไปของมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์ใช้ชีวิตได้เรียบง่ายขึ้น ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในชีวิตมนุษย์หลายๆด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านธุรกิจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแพทย์ ด้านอุตสาหกรรมทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมเศรษฐกิจการค้าขาย อุตสาหกรรมเกษตร ด้านวิทยาศาสตร์ ภาครัฐและเอกชน ทั้งหมดและนอกเหนือจากที่ได้กล่าวนี้ เทคโนโลยีดิจิทัล ล้วนมีบทบาทหน้าที่เข้ามามีส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ให้มีความสะดวกสบาย รวดเร็ว และลดปัญหาความซับซ้อนที่จะเกิดขึ้นในการใช้ชีวิตของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัย ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเหมือนผู้ช่วยของมนุษย์ ให้มนุษย์ใช้ชีวิตได้ง่ายขึ้น



ยกตัวอย่างเช่น การติดต่อสื่อสารในยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่แพร่หลาย มนุษย์ส่งจดหมายด้วยการเขียนจากลายมือตัวเองและส่งให้กับผู้รับจดหมายซึ่งใช้ระยะเวลาในการส่งหลายวัน แต่พอมนุษย์ยกระดับการพัฒนามาถึงยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มนุษย์แค่เปิดมือถือและพิมพ์ข้อความใส่ช่องแชทและกดส่งข้อความที่จะใช้สื่อสารให้กับผู้รับสาร ซึ่งใช้ระยะเวลาแค่ไม่กี่วินาทีก็ถึงผู้รับแล้ว นี่เป็นเพียงตัวอย่างเล็กน้อยที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของยุคสมัยก่อน กับยุคสมัยที่มีเทคโนโลยีดิจิทัล ว่าความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตมันต่างกันมากขนาดไหน ซึ่งมนุษย์จะต้องปรับตัวให้รู้เท่าทันต่อยุคดิจิทัล มีการเรียนรู้พัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานและอยู่รอดในโลกดิจิทัลต่อไป

บทสรุป

มนุษย์กับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล คือการที่มนุษย์ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อที่จะดำเนินชีวิต ซึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในแต่ละวันจะมีการใช้เทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ยกตัวอย่างเช่น การศึกษา การทำธุรกิจ การรับรู้ข่าวสาร การเดินทาง เทคโนโลยีดิจิทัลจะเข้ามาช่วยยกระดับการใช้ชีวิตของมนุษย์ให้ ใช้ชีวิตได้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ในเรื่องของการศึกษา มนุษย์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ สืบค้นข้อมูล การรับรู้ข่าวสารจากสื่อในมือถือ โทรศัพท์ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานการพลิกแพลงหาข้อได้เปรียบ การทำธุรกิจจะใช้ดิจิทัลในการบันทึกสถิติและวิเคราะห์ เพื่อที่จะวางแผนกลยุทธ์ในการมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ การบริการภาครัฐก็มีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทในชีวิตประจำวัน เช่นนี้ ในการใช้ชีวิตของสังคมมนุษย์เป็นจำนวนมากนี้ มนุษย์เราจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เป็นขั้นพื้นฐานจึงจะสามารถอยู่รอดบนโลกดิจิทัลนี้ได้ สุดท้ายนี้มนุษย์ต้องใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเองไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด และความเจริญก้าวหน้าของมนุษยชาติก็ยังคงดำเนินต่อไปแบบไม่มีที่สิ้นสุด

เอกสารอ้างอิง

- ถาปนกรณ กำนะศิริ. (2564). การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในประเทศและสังคมโลก. สืบค้นเมื่อ 05/03/2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.truelookpanya.com/learning/detail/34939>.
- ประกายรุ่ง. (2555). ขวนคิดชวนทำ : 12 เทคนิคใช้ชีวิต อย่างเป็นสุขและสำเร็จ. สืบค้นเมื่อ 06/03/2567. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/dhamma/detail/9550000082287>.
- พระครูสุธรรมกิจโสภณ. (2561). มนุษย์ตามแนวสังคมศาสตร์. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม. หน้า 114.
- พระสมพงษ์ สุวโจ ไชยณรงค์. (2561). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการดำเนินชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน หน้า 21.
- พระโพธิพงษ์ ฐิตโสภณ (โพธิธรรมา). (2564). การประยุกต์ใช้พุทธปฏิภาณในการดำเนินชีวิต. วารสารปรัชญา และศาสนา, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม. หน้า 81.
- มูลนิธิยุวพัฒน์. (2020). อธิปไตย ความหมายของการมีชีวิตอยู่. สืบค้นเมื่อ 02/03/2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554) พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. สืบค้นเมื่อ 26/02/2567. จาก <https://dictionary.orst.go.th/>.



- รัตนา วงษ์พุ่ม. (2566). การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข. สืบค้นเมื่อ 06/03/2567. เข้าถึงได้จาก <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=503>.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม. หน้า 56.
- วศิน อินทสระ. (2548). พุทธจริยศาสตร์. กรุงเทพฯ. ทองกวาว.
- วิจิต ธรรมฤทธิ์. (ม.ป.ป.). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ 10/03/2567. เข้าถึงได้จาก <http://www.missystem.net/misnkv/manage/docdata/99vg7w359zv98xgn28hgxt.pdf>.
- สาสิวรรณ จุติโชติ และ ทิพมาศ เศรษฐวิโรจน์. (2564). การดำเนินชีวิตอย่างไรให้มีความสุขในยุคดิจิทัล. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2564, หน้า 87.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ 10/03/2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/dhamma/content/52232>
- เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอภาส และ พระสุทธิสารเมธี. (2564). พัฒนาการของมนุษย์ในทัศนะพุทธปรัชญาเถรวาท. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน. หน้า 23.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: รูปแบบ วิธีการ และแนวทางการนำไปปฏิบัติ. วารสารปัญญาภิวัฒน์, ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 มกราคม – มิถุนายน. หน้า 112.
- Ericpaints. (ม.ป.ป.). Digital Era หรือ ชีวิตดิจิทัล คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 10/03/2567. เข้าถึงได้จาก <https://ericpaints.com/technology/79/>.
- Subbrain. (2019). Important of Digital Era. สืบค้นเมื่อ 10/03/2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.sub-brain.com/marketing/important-people-in-digital-era/>.



การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร Participating in the preparation of Strategic Plans of Personnel

พรหมพร นัยบุญแก้ว

Phromphon Nuibunkaeo

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khon Kaen University

Corresponding Author, E-mail: phromphon.n@kkumail.com

Received 11/03/2024 | Revised 11/04/2024 | Accepted 11/04/2024

บทความวิชาการ (Academic Article)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความหมายของการมีส่วนร่วม ประเภทและรูปแบบการมีส่วนร่วมและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ พบว่า การที่บุคคลหรือบุคลากรเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมเพื่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยงาน โดยมีการดำเนินการร่วมกันในขั้นตอนกระบวนการวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผลและหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยสนับสนุนหลักการประชาธิปไตย ในแง่ของการมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจ โดยแผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยยกระดับระบบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพราะการกำหนดแผนยุทธศาสตร์นั้นให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; แผนยุทธศาสตร์

Abstract

This academic article aims to present the meaning of participation, the types and forms of participation, and the importance of participation in the strategic planning of personnel. The results of the analysis found that individuals or personnel are involved in activities to achieve the objectives of the organization or agency, with joint action in the planning process, joining in action, participating in evaluating the results, and finding solutions and improvements so that the activities are successful according to their objectives. The strategic plan determines the form of practice that helps support the principles of democracy in terms of participation and decentralization. The strategic plan



defines a model of action that helps enhance the performance-based budgeting system and helps the organization adapt itself appropriately to changing circumstances. This is because the strategic plan is focused on studying and analyzing the environment, both the internal environment and the external environment of the organization.

Keywords: Participation; Strategic Plan

บทนำ

ในปัจจุบันที่โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาในส่วนและเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในทุกขณะ เป็นปัจจัยที่เป็นผลกระทบที่จำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงนโยบายของประเทศในการกำหนดสถานภาพของประเทศด้วยยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งมุ่งให้ประเทศไทยเกิดการพัฒนาสู่ความมั่นคง สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 ที่ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติที่ต้องปฏิรูปในทุกมิติ และต้องมีความตระหนักถึงการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ รัฐบาลจึงให้ทุกหน่วยงานราชการทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค รวมถึงมหาวิทยาลัยของรัฐที่ใช้งบประมาณแผ่นดินสนับสนุนทำการทบทวนภารกิจหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และจัดทำแผนพัฒนาระยะยาว 20 ปี โดยมีการแบ่งเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี จึงส่งผลให้เกิดในการดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสภาวะการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและโลกการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 มหาวิทยาลัยจึงต้องมีการทบทวนภารกิจใหม่ โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ให้สนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วยงาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสำนักนายกรัฐมนตรี, ม.ป.ป.)

ในปัจจุบันภาครัฐและภาคเอกชนได้นำหลักการบริหารงานอย่างมีคุณภาพเข้ามาบริหารหน่วยงานองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยการนำหลักการบริหารงานต่าง ๆ มาใช้ในหน่วยงาน หรือองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีหลักการและแนวคิดที่จะมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรและทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง โดยหลักการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน เพราะบุคลากรในหน่วยงานจะเป็นบุคคลที่ได้รับผลกระทบ และเป็นผู้ที่ทำให้หน่วยงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ โดยยึดหลักการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมของทุกคนในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการ



ยอมรับ หรือทราบหลักการบริหารงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานนั้น จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง และทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรักในหน่วยงานและมุ่งจะตอบสนองให้หน่วยงานพัฒนายิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการลดช่องว่างในการทำงานและทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อนำปัญหานั้นมาแก้ไขต่อไป ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร เป็น แนวทางการบริหารงานที่มุ่งเน้นให้ทุกคนในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันทำงาน ให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน (Hrex.asia, 2562)

จากความเป็นมาข้างต้นเป็นที่มาของบทความวิชาการเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อจะนำเสนอ 1) ความสำคัญของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 2) ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) ข้อควรพิจารณาในการทำแผน ยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความสำคัญของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ก่อนจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ผู้เขียนขออธิบายความหมาย ประเภทและรูปแบบการมีส่วนร่วมก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความสำคัญของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

พระ พรนวม (2544 อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562) การมีส่วนร่วมเป็นการกระจายอำนาจให้ ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาความต้องการร่วมกัน ในการตัดสินใจร่วมกัน วางแผนดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ดำเนินการหรือปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนรับรู้ผลดี ผลเสีย จนเกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน

สมยศ นาวิการ (2545 อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562) การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ (Participative Management) เน้นการมี ส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล PM ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการ แก้ปัญหาของการบริหาร

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546 อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ฝ่าย หนึ่งฝ่ายใด ที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วย มากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสระภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยแท้จริงยิ่งขึ้น

จิราภรณ์ ศรีคำ (2547 อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลที่มี ความสนใจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกันเข้าร่วมกัน เพื่อปฏิบัติการกิจ ไม่ว่าจะเป็นการวาง แผนการดำเนินงานการรับทราบผลการดำเนินงาน การติดตามประเมินผล หรือร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตกลงกันไว้

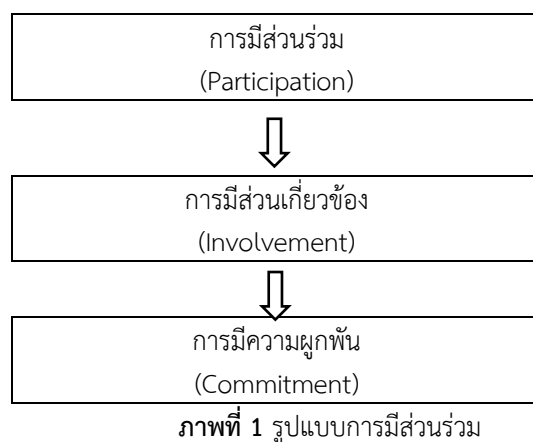
ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์ (2550 อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การ เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกประการ ตามกำลัง ความสามารถของสมาชิกไม่จำเป็นจะต้องตัดสินใจ การดำเนินการติดตามตรวจสอบ และการประเมินผล ร่วมกัน นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่ม ให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น



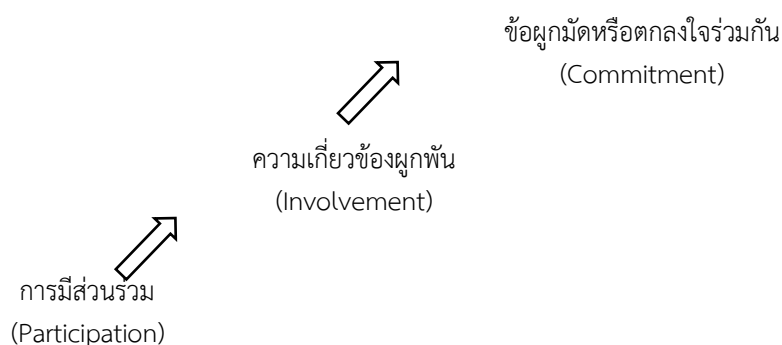
สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือบุคลากรเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมเพื่อนให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยงาน โดยมีการดำเนินการร่วมกันในขั้นตอนกระบวนการวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผลและหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. ประเภทและรูปแบบของการมีส่วนร่วม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมว่าประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิด สติปัญญา ก็คือการให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการ หรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด ซึ่งแสดงไว้ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ในขณะที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันรวมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน นอกจากความหมายที่กล่าวมานี้ เอกชัย กี่สุขพันธ์ ยังได้แสดงถึง ระดับความผูกพันให้เห็นชัดเจนด้วยแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์

ทั้งนี้ กาวนา วงสวาท (2541) ได้แบ่งประเภทการมีส่วนร่วมไว้ 5 ประเภท ดังนี้



1. การให้มีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การศึกษา การให้มีส่วนร่วมประเภทนี้ ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมองว่าบุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นเป็นคนโง่เขลา ฉะนั้นผู้บริหารจึงให้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้บริหารจะได้ให้การศึกษาให้บุคลากรเป็นคนที่มีความรู้

2. การให้มีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การให้มีส่วนร่วมประเภทนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสียใหม่หลังจากได้เข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่ม

3. การให้มีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์ของการเพิ่มเติมจำนวนผู้ปฏิบัติงานในกรณีนี้ผู้บริหารหรือองค์การขาดกำลังคน ฉะนั้นจึงยอมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ปฏิบัติงาน แทนจำนวนบุคลากรที่ยังขาดอยู่ การยอมให้มีส่วนร่วมในแง่นี้จึงเท่ากับว่าผู้บริหารหรือองค์การกำลังใช้บุคลากรเป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงาน

4. การให้มีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การดึงผู้อื่นเข้ามาเป็นสมัครพรรคพวก ในกรณีนี้ผู้บริหารพยายามจะให้บุคลากรที่หัวดีได้กลายมาเป็นพรรคพวกของตน

5. การให้มีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์อำนาจของชุมชน ในกรณีนี้ผู้บริหารจะพยายามดึงเอาผู้ที่มีอิทธิพล และจำนวนผู้คนที่คิดว่าจะอยู่กับฝ่ายตนให้มาเป็นพรรคพวกของตนให้มากที่สุด

ซึ่ง ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540) จำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมไว้ในมิติที่ต่างกัน สามารถสรุปได้ 11 มิติ คือ 1) จำแนกตามกิจกรรมในการมีส่วนร่วม 2) จำแนกตามประเภทของกิจกรรมหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 3) จำแนกตามระดับความสมัครใจในการเข้าร่วม 4) จำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม 5) จำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม 6) จำแนกตามระดับความถี่ของการมีส่วนร่วม 7) จำแนกตามประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม 8) จำแนกตามพิสัยของกิจกรรม 9) จำแนกตามระดับขององค์การ 10) จำแนกตามประเภทของผู้มีส่วนร่วมและ 11) จำแนกตามลักษณะของการวางแผน

ประเภทของการมีส่วนร่วมที่สรุปออกมาเป็น 11 กลุ่มใหญ่ ๆ ข้างต้นมีสาระ โดยสังเขปดังนี้

1. การจำแนกตามกิจกรรมในการมีส่วนร่วม เป็นการจำแนกที่พิจารณาจากกิจกรรมของโครงการนั้น ๆ ว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ อาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานหรือโครงการ แต่โดยทั่วไปแล้วการพิจารณาการมีส่วนร่วมในมิตินี้จะเกี่ยวข้องกับ 1.1 การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ 1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ 1.3 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโครงการ

2. การจำแนกตามประเภทของกิจกรรมหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 2.1 การมีส่วนร่วมในการริเริ่มงาน/โครงการ 2.2 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน 2.3 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนดำเนินโครงการ 2.4 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนประเมินผลโครงการ

3. การจำแนกตามระดับความสมัครใจในการเข้าร่วม แบ่งระดับของความสมัครใจ ออกเป็น 3 ระดับ 3.1 การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ 3.2 การมีส่วนร่วมโดยการถูกชักนำ 3.3 การมีส่วนร่วมโดยการบังคับหรือการเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า

4. จำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ 4.1 การมีส่วนร่วมโดยตรง 4.2 การมีส่วนร่วมโดยอ้อม

5. จำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม แบ่งระดับของความเข้มในการมีส่วนร่วม ออกเป็น 3 ระดับ คือ 5.1 ระดับของการมีส่วนร่วมเทียม 5.2 ระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน 5.3 ระดับของการมีส่วนร่วมที่แท้จริง



6. จำแนกตามระดับความถี่ของการมีส่วนร่วมเป็นการพิจารณาจากจำนวนของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมและหรือจำนวนครั้งของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

7. จำแนกตามประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 7.1 การมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมโดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างชัดเจน 7.2 การมีส่วนร่วมที่ไม่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมโดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงบางส่วน

8. จำแนกตามพิสัยของกิจกรรม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 8.1 การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง 8.2 การมีส่วนร่วมเป็นช่วง ๆ

9. จำแนกตามระดับองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 9.1 การมีส่วนร่วมในระดับล่างขององค์การ 9.2 การมีส่วนร่วมระดับกลางขององค์การ 9.3 การมีส่วนร่วมในระดับสูงขององค์การ

10. จำแนกตามประเภทของผู้มีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 10.1 ผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น 10.2 ผู้นำท้องถิ่น 10.3 เจ้าหน้าที่ของรัฐ 10.4 คนต่างชาติด

11. จำแนกตามลักษณะของการวางแผน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 11.1 การวางแผนจากบนลงล่าง 11.2 การวางแผนจากล่างขึ้นบน

สรุปสาระของการมีส่วนร่วมทั้ง 11 กลุ่มข้างต้น เป็นการแบ่งการมีส่วนร่วม โดยใช้มิติที่ต่างกัน อย่างไรก็ตามลักษณะภายในของแต่ละกลุ่ม กลับไม่ได้เป็นอิสระต่อกันอย่างสิ้นเชิง ลักษณะภายในของแต่ละกลุ่มอาจมีความซ้ำซ้อนกันได้ แต่มิติในการจำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมดังกล่าว ก็ช่วยให้พิจารณา ลักษณะการมีส่วนร่วมได้อย่างหลากหลายและครอบคลุมยิ่งขึ้น

จากการศึกษาความหมาย รูปแบบและประเภทของการมีส่วนร่วมข้างต้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐกิจ คือ กระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด รวมถึงการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อันเป็นผลประโยชน์ของส่วนรวม หรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) ทั้งยังเป็นการสนองตอบราชการ อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐกิจยังต้องดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือ ธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งเป็นกระแสหลัก ในการบริหารรัฐกิจปัจจุบัน ดังที่ สุชาติ จักรพิสุทธิ์ (2547) ระบุว่าลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านเหตุผล โดยการเปิดโอกาสให้สังคม องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ประชาชนมีบทบาทหลักตามสิทธิ หน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ วางแผน การร่วมปฏิบัติและการรับผิดชอบในผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมทั้งส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนให้การดำเนินงานเกิดผลประโยชน์ต่อชุมชนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดด้วยความสมัครใจและมีความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ รวมทั้งค่านิยมของประชาชนการมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ (Full Participation) เป็นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาด้วยความเท่าเทียมกันทุกฝ่าย จัดเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแท้จริงของประชาชนตามแนวความคิดและหลักการพัฒนาชุมชน เมื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้จะสนับสนุนและส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (เฉลียว บุรีภักดี และคณะ, 2545)

ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของบุคลากร

แผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีความเชื่อมโยงกันดังนี้



1. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพราะการกำหนดแผนยุทธศาสตร์นั้นให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยมีหลักการวิเคราะห์ ประกอบด้วย 1.1 โครงสร้างและนโยบายขององค์กร (Structure: S1) เช่น โครงสร้างนโยบาย ระบบงานขององค์กร 1.2 ผลผลิตและบริการ (Products and Service: S2) เช่น ประสิทธิภาพของการให้บริการ คุณภาพของการให้บริการ 1.3 บุคลากร (Man: M1) เช่น จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการดำเนินงาน 1.4 ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money: M2) เช่น ความเพียงพอ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน การระดมทรัพยากรและการใช้ทรัพยากร 1.5 วัสดุทรัพยากร (Material: M3) เช่น ความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ การบำรุง ดูแลรักษา 1.6 การบริหารจัดการ (Management: M4) เช่น การมีส่วนร่วมของบุคลากร การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ การติดตามตรวจสอบคุณภาพ (พินิจ มีคำทอง และโกวิทย์ แสนพงษ์, 2562)

2. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยให้หน่วยงานในภาครัฐตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนที่มีส่วนเอื้ออำนวยความสำเร็จและความล้มเหลวต่อเป้าประสงค์ขององค์กร ตัวอย่างเช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นแผนที่เกิดขึ้นจากการวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการปรับปรุงแผนในทุกปีนั้นควรเป็นกระบวนการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น โดยการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของท้องถิ่น ดังนั้นแผนพัฒนาท้องถิ่นจึงจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางในอนาคตของท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพ และปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2565)

3. แผนยุทธศาสตร์เป็นการนำรูปแบบของการปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management, NPM) ที่ให้ความสำคัญการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกิจทั้งระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยในประเทศไทยเรียกว่าการปฏิรูประบบราชการ อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐก็จะต้องดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ดังนั้นการจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงเป็นการแปลงโฉมภาครัฐใหม่ด้วยการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับสังคมใหม่ และเริ่มเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ไปสู่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการใช้บุคคลที่สามในการดำเนินการต่าง ๆ แทนภาครัฐเพิ่มมากขึ้น แต่การบริหารในภาครัฐราชการจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ มากมาย ซึ่งต่างจากการบริหารของภาคเอกชนจึงทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของการปกครองแบบเข้มงวดเคร่งครัดมายึดหลักการผ่อนปรนภายใต้ “ธรรมาภิบาล” หรือ “การกำกับดูแลที่ดี” (Good Governance) มากขึ้น (ฉัตรชัย นาถ์พลอย, 2563)

4. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยยกระดับระบบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based Budgeting) โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการวางแผนการจัดการและบริหารงบประมาณแก่กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งระบุ โครงสร้าง ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน โดยกำหนดให้รัฐบาลรับผิดชอบต่อเป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ รัฐมนตรีรับผิดชอบ



เป้าหมายการให้บริการของกระทรวง และหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบต่อเป้าหมาย/ผลผลิตของหน่วยงานภายใต้หลักการและกรอบแนวคิดที่จะให้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ เน้นการใช้ยุทธศาสตร์ชาติสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนบริหารราชการแผ่นดินเป็นหลักในการจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและสอดคล้องกับตามความต้องการของประชาชน โครงสร้างระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ได้กำหนดโครงสร้างที่แสดง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับผิดชอบการดำเนินงานไว้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับชาติหรือระดับรัฐบาล จะมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของเป้าหมายยุทธศาสตร์ของชาติ 2) ระดับกระทรวง หรือเรียกว่า ระดับความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของกระทรวง 3) ระดับกรม หรือหน่วยปฏิบัติ เป็นความสำเร็จตามผลผลิต (Outputs) (ศิริพร ศิริผล, 2561)

5. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยในการสร้างพัฒนา ก้าวหน้าด้านนวัตกรรม ซึ่งเป็นการพิจารณาวิเคราะห์ วางแผน และนำเสนอทางเลือกในการบริหารจัดการแบบ ใหม่ ๆ ที่หลุดพ้นจากกรอบพันธนาการทางความคิด อันเกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัติราชการที่ล้าสมัยและไม่ เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน

6. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยสนับสนุนหลักการ ประชาธิปไตยในแง่ของการมีส่วนร่วม (Participation) และการกระจายอำนาจ (Decentralization) โดย การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นรากฐานสำคัญของหลักการปกครองแบบประชาธิปไตยเช่นเดียวกับการ ปกครองในระดับท้องถิ่นที่การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญอย่างมากเพราะเป็นสถาบันที่ผูกพันให้ ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมือง ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของท้องถิ่นอันเป็นที่อยู่ของตนเอง (พรสวรรค์ ปิยนันท์ศักดิ์, 2566) ดังนั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในฐานะพลเมืองจะดำเนินไปพร้อม ๆ กับ วิถีชีวิตของพวกเขาไม่ได้มีส่วนร่วมเฉพาะโครงการกรณีใดกรณีหนึ่งหรือระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น (ฐาณินี สังฆจันทร์, 2557)

ข้อควรพิจารณาในการทำแผนยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วม

1. การทำแผนยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วม ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยสร้างการมีส่วนร่วม ที่เริ่มต้นขึ้นจากให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ กำหนดกลไกการนำความคิดเห็นที่ได้จากการปรึกษาหารือเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมกระบวนการปรึกษาหารือ เพื่อเปิด โอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ วางแผนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในปีถัดไป รวมทั้งรายงานปัญหา และ พิจารณากำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (จันจิรา เรียงแสน และวิภา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566) สอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ที่ระบุว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันรวมกัน (Involvement) ของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน

2. มีการสื่อสาร และการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อ ลดปัญหาความไม่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (จันจิรา เรียง แสน และวิภา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566) สอดคล้องกับภาวนา วงสวาท (2541) ที่ระบุว่าทำให้บุคลากรเข้ามา มีส่วนร่วมโดยอาศัยกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้มีส่วนร่วมนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้ที่มีส่วนร่วม



ส่วนร่วมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสียใหม่หลังจากได้เข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่ม ดังนั้นการสื่อสารและการถ่ายทอดจะต้องชัดเจนและทั่วถึง

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานนั้นจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง และทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรักในหน่วยงานและมุ่งจะตอบสนองเป้าหมายให้หน่วยงานพัฒนายิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์จะทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน และส่งเสริมความผูกพัน ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร

บทสรุป

การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อตัดสินใจและควบคุมการทำงานร่วมกัน และแสดงถึงระดับความผูกพันของบุคลากรผ่านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เป็นการนำรูปแบบของการปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีความสำคัญการปรับปรุงการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐกิจทั้งระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยในประเทศไทยเรียกว่าการปฏิรูประบบราชการ อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐกิจยังต้องดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล ดังนั้นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์จึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรด้วย SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการบริหารองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จันจิรา เรียงแสน และวิณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2566). การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2566 ของบุคลากรสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. *วารสารรวมคำแห่ง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(2), 403-432.
- ฉัตรชัย นาถ์พลอย. (2563). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 2(2), 461-470.
- เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. (2545). ชุดวิชาการวิจัยชุมชน ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการจัดการและประเมินโครงการ. นนทบุรี: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐาลินี สังขจันทร์. (2557). การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2565). แผนพัฒนาท้องถิ่นกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางในชุมชน. *วารสารพื้นถิ่นโขง ชี มูล*, 8(1), 119-146.
- พรสรรค์ ปิยนันท์ศักดิ์. (2566). ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติต่อสิทธิหน้าที่กับการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารนานาชาติมหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 13(1), 35-67.



- พินิจ มีคำทอง และโกวิทย์ แสนพงษ์. (2562). เทคนิคการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 9(3), 111-120.
- ภาวนา วงสวาท. (2541). การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ศิริพร ศิริผล. (2561). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ กรณีการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(1), 184-193.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานกฤษฎีกา. (ม.ป.ป.). *ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ.2566-2570*. สืบค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2566. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf
- สุชาดา จักรพิสุทธิ์. (2547). *ปฏิรูปการศึกษาในสังคมไทยชุมชนกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา* นักวิชาการมหาวิทยาลัยเที่ยงคืน. สืบค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2566. เข้าถึงได้จาก <http://www.midnightuniv.org/midnight2545/document9562.html>.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2537). ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา, ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอกชัย กิสุพันธ์. (2538). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- Hrex.asia. (2562). *แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ (Management Concept)*. สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2566. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/>.



การจัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติภาพ Educational management Buddhism to strengthen peace

นภาพกร ศรีสม

Naphakon Srisom

คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University Isan Campus

Corresponding author, E-mail: naphagon.sri@student.mbu.ac.th

Received 06/03/2024 | Revised 08/04/2024 | Accepted 08/04/2024

บทความวิชาการ (Academic Article)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติภาพเพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอนโดยมีการมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ สังคม และค่านิยม จึงนำหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าและผู้ปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้าและจัดตั้งเป็นสถาบันองค์กรและรับผิดชอบการดูแลการเรียนรู้การปฏิบัติเพื่อเป็นประโยชน์สุขของมนุษย์

คำสำคัญ: การจัดการศึกษา; พระพุทธศาสนา; เสริมสร้าง

Abstract

This academic article aims to organize Buddhist education to promote peace in order to make students learn according to the teachers' objectives, with the aim of developing people to be balanced in terms of intelligence, mind, society, and values. Take the teachings of the Buddha and have people follow the teachings of the Buddha and establish them as an institution and organization and be responsible for taking care of learning and practice for the benefit and happiness of humans.

Keywords: Educational management; Buddhism; strengthen

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องมีความสมดุลพอดี เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอนโดยมีการมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ สังคม และค่านิยมการเรียนรู้ขัดเกลาเชิงสังคมและการจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านปัญญา และยึดเหนี่ยวจิตใจในทางพระพุทธศาสนาการศึกษาเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เป็นรากฐานสำคัญของการสร้าง



สะสมพลังของชาติชาติใดมี "ทุนทางสังคม" แข็งแกร่ง มีคุณภาพดีมาน้อยเพียงใดมีปริมาณมากแค่ไหน ย่อมขึ้นกับคุณภาพของระบบการศึกษา (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2542) การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ของมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาคนในระบบการจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ ที่มีสติปัญญา มีความรู้ เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุข ให้สมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ผ่านการจัดการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ โดยให้เกิดการเรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตอย่างมีความสุข พอเพียง และแบ่งปันโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของสังคมและประเทศชาติเป็นสำคัญ (อานวย ทองโปร่ง, 2560) เมื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือและเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพและแก้ปัญหาทั้งในเรื่องของการขาดแคลนอาจารย์ผู้สอน ไม่สามารถพัฒนาด้านคุณภาพให้เท่าเทียมได้ในระดับสากล รวมทั้งปัญหาด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเรื่องโครงสร้างและระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการขยายโอกาสและพัฒนาคุณภาพของการจัดการอุดมศึกษาให้ดียิ่งขึ้น (สุชาติ เมืองแก้ว, 2543: 18) จึงทำให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ตื่นตัวมากขึ้นในการพัฒนาโดยใช้หลักการบริหารจัดการที่เน้นเชิงรุกเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายแทนการตั้งรับ อย่างในอดีต และยังเกิดการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่รุนแรงขึ้น โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาของต่างประเทศที่มีศักยภาพและมีหลักสูตรต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน จึงทำให้สถาบันการศึกษาของประเทศไทยจะต้องมีการปรับปรุงคุณภาพ ทักษะ และความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก (เชาวลักษณ์ ฤทธิสรไกร, 2544: 55-57) ได้อย่างเท่าเทียม

ความหมายของการจัดการศึกษา

ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายของสันติภาพ ไว้ดังนี้

วิชัย ตันศิริ (2549: 215) กล่าวว่า การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง ระบบของการศึกษาทุกด้านจากที่เป็นอยู่สามารถนำไปสู่ผลผลิตคุณภาพได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549: 5) กล่าวถึง ความหมายของการจัดการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานวัฒนธรรม และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ปรัชญา เวสารัชช์ (2550: 3) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ คือการพัฒนาคนทุกด้าน

ผดุงชัย ภูพัฒน์ (ออนไลน์, 2567) ได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องมีความสมดุลพอดี ระหว่างคนเก่งกับคนดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553: 12-13) ได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน และเกิดการเรียนรู้ขึ้น ไปสู่จุดหมายปลายทางคือความสำเร็จ

ศรียรรณ มีคุณ (ออนไลน์, 2567) ได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษา หมายถึง การมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ และสังคมในระดับ ความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ และขัดเกลาเชิงสังคม

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา การถ่ายทอดความรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องมีความสมดุลพอดี เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม



วัตถุประสงค์ของผู้สอนโดยมีการมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ สังคม และค่านิยมการเรียนรู้ชุดเกลางเชิงสังคม

ความสำคัญของการจัดการศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการจัดการศึกษา ไว้ดังนี้

วิชัย ต้นศิริ (2549: 222) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคม ได้อย่างมีสันติสุข

ปรีชญา เวสารัชช์ (2550: 6) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาช่วยปรับเปลี่ยนและพัฒนาคนให้เป็นคนดี เป็นคนมีความรู้ และมีทักษะตรงตามมาตรฐานของหลักสูตรและมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

กล่าวสรุปได้ว่า การจัดการศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ ให้สมบูรณ์ทั้งด้านกาย วาจา และจิตใจ ช่วยปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีและสามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างสันติสุข

ความหมายของพระพุทธศาสนา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสันติภาพ ไว้ดังนี้

พระพุทธศาสนา คือ คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าครั้งพุทธกาลและผู้ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นจำนวนมาก มีการจัดตั้งเป็นชุมชน เป็นสถาบัน เป็นองค์กร เพื่อรับผิดชอบการดูแลการเรียนรู้และการปฏิบัติ (กระทรวงวัฒนธรรม, 2557)

พระพุทธศาสนา แปลว่า คำสั่งสอนของผู้รู้แจ้ง เห็นจริงในสรรพสัตว์ และสรรพสิ่งทั้งหลาย (บกข บัญมุล, 2546)

พระพุทธศาสนา (Buddhism) (ออนไลน์, 2567) คือ ศาสนาที่ถือว่าธรรมะเป็นความจริงสากล ที่ใครก็ตามหากสั่นกลีสะก็จะพลได้ด้วยตนเอง แต่ผู้ที่ได้บำเพ็ญบารมีจนตรัสรู้ และสามารถตั้งพุทธบริษัทปัจจุบันขึ้นได้ คือ พระพุทธโคตม ซึ่งเป็นองค์หนึ่งในบรรดาสัมมาสัมพุทธเจ้ามากมายที่ได้เคยตั้งพุทธบริษัทมาแล้ว

กล่าวโดยสรุป พระพุทธศาสนา หมายถึง หลักคำสอนของพระพุทธเจ้าและมีผู้ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเป็นจำนวนมากและจัดตั้งเป็นสถาบัน องค์กรและรับผิดชอบการดูแลการเรียนรู้การปฏิบัติเพื่อเป็นประโยชน์สุขของมนุษย์ตลอดจนมวลมนุษยชาติ

ความหมายของสันติภาพ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสันติภาพ ไว้ดังนี้

สันติภาพ คือ การดำรงความขัดแย้ง ในประเทศไทยโดยเฉพาะ ความขัดแย้งที่ยืดเยื้อยาวนาน ยังไม่ได้รับการแก้ไข ให้เกิดสันติภาพเชิงบวก (อภิญา ดิสสะมาน, 2558)

สันติ คือ ความสงบเช่นอยู่ร่วมกันโดยสันติ ดังนั้นสันติภาพคือความสงบเช่นโลกต้องการสันติภาพจงร่วมมือกันรักษาสันติภาพของโลกด้วยสันติวิธีเป็นวิธีที่จะก่อให้เกิดความสงบเช่นเจรจาสงบศึกโดยสันติวิธีจนเกิดสันติสุข (ราชบัณฑิตสถาน, 2546)

มูลนิธิสหพันธ์สันติภาพสากล (2553) อธิบายว่า สันติภาพเป็นสภาวะแห่งความสันติหรือไม่มี การโต้เถียงอย่างรุนแรงกันเกิดขึ้นโดยสันติภาพใช้อธิบายการยุติแห่งความขัดแย้งที่ใช้ความรุนแรง หมายถึงสถานะแห่งความเงียบหรือความสุข



สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2561) ได้กล่าวไว้ว่า "สันติภาพ" ถ้าเรียกแบบพระแต่เดิมเราเรียกคำว่า "สันติ" เท่านั้น แล้วสันตินี้ ในความหมายที่แท้ ก็เป็นไวพจน์ของนิพพาน นั่นเอง วิมุตติ วิสุทธิ สันติ นิพพาน เป็นไวพจน์กัน เป็นคำที่มีความหมายแสดงถึงจุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา

(เลขา เกลี้ยงเกลา (นามแฝง), 2558) "สันติภาพ คือ ข้อบ่งชี้ของการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขของสังคมมนุษย์ ให้พี่น้องที่มีความหลากหลายอยู่ร่วมกันโดยปกติสุขท่ามกลางการเคารพกันและยอมรับในความเป็นพหุวัฒนธรรมปลายทางคือสันติภาพ จึงเป็นพื้นฐานสำคัญของกระบวนการพัฒนาทั้งหมดของสังคม

กล่าวโดยสรุป สันติภาพ คือ การดำรงความขัดแย้ง ในประเทศไทยโดยเฉพาะ ความขัดแย้งที่ยืดเยื้อยาวนาน ยังไม่ได้รับการแก้ไข ให้เกิดสันติภาพเชิงบวกและเป็นสภาวะแห่งความสันติหรือไม่มีการโต้เถียงอย่างรุนแรงกันเกิดขึ้นโดยสันติภาพ อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขของสังคม จึงเป็นพื้นฐานสำคัญของกระบวนการพัฒนาทั้งหมดของสังคม

การจัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติภาพ

การจัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างสันติภาพเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องมีความสมดุลพอดี ระหว่างคนเก่งกับคนดีและได้นำพระพุทธศาสนาเป็นความหวังสุดท้ายที่จะนำพาวิถีอารยธรรมไปสู่การพัฒนาสันติภาพ โดยเริ่มที่การพัฒนาบุคคลให้อยู่กับด้วยหลักเว้นจากการเบียดเบียนกันด้วยกายวาจาใจมีทำที่ปรารถนาดีต่อกันด้วยไมตรีมิตรภาพ มีความมุ่งมั่นสู่ปัญหา และมีปัญญาใคร่ครวญไตร่ตรองให้รอบด้านในการที่จะทำการทั้งหลาย โดยตระหนักว่าไม่ทำลายตน สังคมและสภาพแวดล้อม (พระมหากษณะ ตรุโน, 2551) การนำศาสนาเข้ามาร่วมกันเสริมสร้างสันติภาพ โดยทุกศาสนาล้วนต้องการให้เกิดความสงบสุขในสังคม ส่วนพุทธศาสนามีแนวทางเพื่อสันติภาพจึงเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ โดยสันติภาพต้องเกิดขึ้นภายในจิตก่อน เพราะหากเจตจำนงไม่เป็นสันติแล้วการกระทำก็ไม่เป็นสันติ สันติภายในท่านเรียกว่าความรัก (เมตตา) ซึ่งแสดงออกต่อสังคมในรูปของการไม่เบียดเบียน โดยการไม่เบียดเบียนคือการปฏิบัติศีล ซึ่งจะมีผลให้เกิดความสงบสุข ทั้งผู้ปฏิบัติและสมาชิกในสังคมเดียวกัน (ประยูร ธมมจิตโต, 2546)

บทสรุป

การจัดการศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา การถ่ายทอดความรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องมีความสมดุลพอดี เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอนโดยมีการมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ สังคม และค่านิยมการเรียนรู้ขัดเกลาเชิงสังคมจึงนำหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าและมีผู้ปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นจำนวนมากและจัดตั้งเป็นสถาบันองค์กรและรับผิดชอบการดูแลการเรียนรู้การปฏิบัติเพื่อเป็นประโยชน์สุขของมนุษย์ตลอดจนมวลมนุษยชาติสู่การที่อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขมีความเข้าใจและ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่มีความขัดแย้งกันเคารพสิทธิ์ซึ่งกันและกัน โดยทุกคนในสังคมจะต้องมีสมานสามัคคีกัน เพราะสังคมย่อมมีความขัดแย้งกันทุกชนชั้น ฉะนั้นทุกคนต้องพึงระลึกว่าไม่ควรเบียดเบียนซึ่งกันและกันในสังคม และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข



เอกสารอ้างอิง

- กรกนก รุจินาม. (2562). *การสร้างสันติภาพของครูสมาธิ*. วารสาร มจรปรัชญาปริทรรศน์, ปีที่ 2 (ฉบับที่ 2), หน้า 66.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2557). *พระพุทธศาสนา*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2567,
จาก https://www2.m-culture.go.th/mculture_th60/download/Buddhism.pdf.
- การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2542). “การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้.” *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ :
โครงการวิถัทรรศน์.
- ธรรมะไทย. (2560). *ลักษณะเด่นของพุทธศาสนา*. สืบค้น 29 กุมภาพันธ์ 2567,
จาก <http://www.dhammathai.org/buddhism/buddhismhistory.php>.
- บงกช บุญมูล. (2546). *คำศัพท์เกี่ยวกับพุทธศาสนา*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2567,
จาก <https://www.nectec.or.th/>.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2550). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ประสิทธิ์ พันธวงษ์ และสานิตย์ บุญชู. (2561). *ดอกไม้สันติภาพสร้างสันติสุขในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*.
ปีที่ 2 (ฉบับที่ 1), หน้า 24.
- ผดุงชัย ภูพัฒน์. (ออนไลน์, 2567). *แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2567,
จาก www.techd.rmutp.ac.th.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต). (2546). *ทิศทางการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหากษณะ ตรุณ. (2551). “*พระพุทธศาสนากับการสร้างสันติภาพโลก*”, (วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (14 สิงหาคม พ.ศ. 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*.
เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 4 .
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนรู้*
การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนา พรินต์ติ้ง.
- รัชฎากร เอี่ยมอำไพ. (2561). *เพื่อสันติภาพโลก : รัสเซีย-ยูเครน*. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, ปีที่ 23
(ฉบับที่ 1), หน้า 361.
- วิชัย ต้นสิริ. (2549). *อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วันชัย ปานจันทร์. (2556). *ศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของ*
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, ปีที่ 8 (ฉบับที่ 1), หน้า 80.
- ศรียรรณ มีคุณ. (2554). *การจัดการศึกษาโดยครอบครัว*. (ออนไลน์, 2567). สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2567,
จาก <http://www.thaileam.org/>.
- อัฟตัล สะอิ. (2558). *เส้นเสียงแห่ง สันติภาพ: หน้าที่ของเพลงในสถานการณ์ ความรุนแรงจังหวัด*
ชายแดนภาคใต้. วารสารกึ่งวิชาการ, ปีที่ 36 (ฉบับที่ 4), หน้า 7.



วารสารเมธีวิจัย Savant Journal of Social Sciences

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2567

Volume 1 Number 3 May - June 2024

อภิญญา ดิสสะมาน. (2558). *การศึกษาสันติภาพ: กรณีศึกษาหลักสูตรเสริมสร้างสังคมสันติสุข (สสส.)*.
วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 .
อำนวย ทองโปร่ง. (2560). *การพัฒนาคนในระบบการจัดการศึกษาไทย*. วารสารดุชนันท์บัณฑิตทางสังคม
ศาสตร์, ปีที่ 7 (ฉบับที่ 2), หน้า 1.

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์บทความ

วารสารเมธีวิจัย

(Savant Journal of Social Sciences)

วารสารเมธีวิจัย มีนโยบายในการส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ และงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา วรรณกรรม กำหนดการตีพิมพ์ปีละ 6 ฉบับ ออกราย 2 เดือน (ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน, ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน, ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม, ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม และฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม) โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณา มี 5 ประเภท คือ บทความพิเศษ บทความวิจัย บทความทางวิชาการ บทความปริทัศน์ และปกิณกะ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ ผลงานที่ส่งมาตีพิมพ์ จะต้องมีการส่งงานบทความความรู้เดิมและเสนอความรู้ใหม่ที่ทันสมัยรวมทั้งข้อคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผลงานไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารใดๆ การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำดังนี้

สถานที่ติดต่อและการสมัครสมาชิก

สำนักงานวารสารเมธีวิจัย

เลขที่ 555/4 หมู่ที่ 11 ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

E-mail: chakkree_2532@hotmail.com

บรรณาธิการ อาจารย์ ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ โทรศัพท์ 080 – 7506846

ส่วนที่ 1 ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารเมธีวิจัย ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 บทความพิเศษ บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

1.2 บทความทางวิชาการ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาหรือประชาชนทั่วไป

1.3 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

1.4 บทความปริทัศน์ (Review Article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้พิมพ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิเคราะห์ เปรียบเทียบกัน

1.5 ปกิณกะ (Miscellany) ได้แก่ บทความบทความความรู้ เรื่องแปลก ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำรา หรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประทุมทั้งระดับชาติ และระดับนานาชาติ

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารเมธีวิจัย ต้องผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/SJ_SS และรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ขนาดอักษร 14 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษ (A 4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษ ด้านซ้าย และด้านขวา ขนาด 3.81 ซม. ด้านบน ขนาด 4.5 ซม. และด้านล่าง ขนาด 4.01 ซม. พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 12 หน้ากระดาษพิมพ์ (A 4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double - blind peer review)

ส่วนที่ 2 บทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัย/วิชาการ ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และให้มีเพียง 3 ส่วนเท่านั้น คือ

- 1) วัตถุประสงค์ ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- 2) ผลการวิจัยพบว่า ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
- 3) คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญไม่เกิน 3 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษาและจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (Semicolon) (;)

ส่วนที่ 3 เนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิจัย ประกอบด้วย

3.1.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้

3.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) เป็นการกำหนด วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมถึงรวบรวมหลักการ วิธีการ โดยมีรายละเอียดว่าจะต้องศึกษาอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจัยได้อย่างชัดเจน

3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) เป็นการกำหนด วิธีการ กิจกรรม รายละเอียดของการวิจัย การศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4 สรุปผลการวิจัย (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.1.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือ แผนภูมิ ตามความเหมาะสม

3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์ นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.1.6 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.1.7 กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (Acknowledgement) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

3.1.8 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลายโดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่ง่ายต่อการศึกษาและการปฏิบัติ

3.2 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

3.2.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้

3.2.2 เนื้อหา (Content) เรื่องราวที่ผู้เขียนต้องการจะให้ผู้อ่านได้รับทราบ เนื้อหาที่ดีต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนและน่าสนใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางความคิดของผู้เขียนเป็นสำคัญ

3.2.3 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนบทความที่ผู้เขียนจะต้องเขียนให้เหลือเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญ เป็นการกลั่นกรอง การรวบรวมหรือการลดข้อความให้เหลือส่วนที่สำคัญเท่านั้น

3.2.4 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย

โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่เป็นรูปแบบเดียวกัน

3.3 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทวิจารณ์หนังสือ ประกอบด้วย

3.3.1 ชื่อเรื่องของหนังสือ (Title) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

3.3.2 ชื่อผู้เขียนหนังสือ (Author) ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษพร้อม
ระบุสถาบัน หรือหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัด

3.3.3 ชื่อผู้วิจารณ์(Name of Reviews)ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ
พร้อมระบุสถาบัน หรือหน่วยงานของผู้วิจารณ์สังกัด

3.3.4 เนื้อหาการวิจารณ์ (Reviews Content) ในการเขียนเกี่ยวกับหนังสือวิจารณ์ เนื้อ
เรื่องจะเป็นส่วนแสดงความคิดเห็นและรายละเอียดในการวิจารณ์ โดยนำเสนอเรื่องราวจุดเด่น จุดบกพร่อง
ของเรื่อง โดยทำการวิจารณ์หรือวิพากษ์อย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผลตามหลักวิชาการ

3.3.5 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนสรุปความคิดเห็นทั้งหมดที่วิจารณ์รวมถึง
ให้ข้อคิดหรือข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่าน

3.3.6 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตาม
หลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย
โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่เป็น
รูปแบบเดียวกัน

การเขียนเอกสารอ้างอิง

1. รายงานการวิจัย

ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่
พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อย่อของวารสาร. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง. ในกรณีที่มิ
ผู้เขียนมากกว่า 6 คน ให้ใส่รายชื่อผู้เขียนคนแรก แล้วตามด้วยคำว่า “และคณะ” หรือ “et al.”

2. หนังสือ

ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่
พิมพ์. ชื่อหนังสือ. สำนักพิมพ์. เมืองที่พิมพ์ : เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง.

3. รายงานการประชุมและสัมมนา

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม. วัน เดือน ปีที่จัด : สถานที่จัด :
สำนักพิมพ์ หรือผู้จัดพิมพ์. เลขหน้า.

4. วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์/ สารนิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ระดับวิทยานิพนธ์ : ชื่อสถาบันการศึกษา.

5. บทความในหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้เขียน. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย
ของเรื่อง.

6. สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์. วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์. ตำแหน่ง (ถ้ามี).

7. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเว็บไซต์. วัน เดือน ปีที่สืบค้น. ได้มาจาก ชื่อ website.

ส่วนที่ 4 ภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตารางสำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

กำหนดการออกวารสาร

ตีพิมพ์ปีละ 6 ฉบับ ออกราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน

ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม

ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม

ตัวอย่างรูปแบบการเขียนบทความ

การตั้งค่าหน้ากระดาษ A 4

ระยะขอบ

ด้านบน 4.5 ซม.	ด้านล่าง 4.01 ซม.
ด้านซ้าย 3.81 ซม.	ด้านขวา 3.81 ซม.

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย..... (TH Sarabun PSK 18 pt. หนา).....
ภาษาอังกฤษ..... (TH Sarabun PSK 18 pt. หนา).....

ชื่อผู้นิพนธ์ ภาษาไทย¹
ชื่อผู้นิพนธ์ ภาษาอังกฤษ²
(TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ)

บทคัดย่อภาษาไทย (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

คำสำคัญ: (หัวข้อ TH Sarabun PSK ขนาด 16 Pt.หนา). (เนื้อหา TH Sarabun PSK ขนาด 16 Pt.ปกติ)

Abstract (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

Keyword: (หัวข้อ TH SarabunPSKขนาด 16 Pt. หนา). (เนื้อหา TH Sarabun PSK ขนาด 16 Pt.ปกติ)

บทนำ (Introduction) (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

วัตถุประสงค์ (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. นหนา)

.....
(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....

วิธีการศึกษา (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. นหนา)

.....
(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....

ผลการศึกษา (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. นหนา)

.....
(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....

สรุปและอภิปรายผล (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. นหนา)

.....
(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....

เอกสารอ้างอิง (References) (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. นหนา)

.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
 ใช้รูปแบบการอ้างอิงตามคู่มือการพิมพ์ของสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (APA Style)

ตัวอย่าง เช่น

- งามพิศ ศรีบัว. (2542). ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมจากการปลูกยาสูบของเกษตรกร
 อำเภอบ้านแพน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา
 (เน้นมนุษยศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จักรี ศรีจารุเมธีฐาน. (2562). วัฒนธรรมทางการศึกษาในโลกยุคใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม). หน้า 401-407.
- วิเชียร มีบุญ. (2541). พิธีกรรมจับปลาปักในลุ่มน้ำโขง บ้านหาดไคร้ ตำบลเวียงอำเภอเชียงของ จังหวัด
 เชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา (เน้นมนุษยศาสตร์) บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อ คิน รพีพัฒน์, หม่อมราชวงศ์. (2526). *Persistence within change: Thai society in the
 nineteenth and twentieth centuries*. ใน ณรงค์ พ่วงพิศ และ พลศักดิ์ จิระไกรศิริ
 (บรรณาธิการ), สังคมไทยใน 200 ปี (หน้า 19-58). กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อังคินันท์ อินทร์กำแหง และคณะ. (2549). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัดชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิต
 สตรีไทยสมรส วัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสาร
 พฤติกรรมศาสตร์, 12(1), 561 - 589.